بناء مقياس للروح المعنوية

لدى ناشئ كرة القدم

الدكتور

حسام محمد حكمت

دار العلم والإيمان للنشر والتوزيع

حكمت ، حسام محمد .

بناء مقياس للروح المعنوية لدى ناشئ كرة القدم / محمد سيد عبد الرحيم خليل .- ط١.- دسوق : دار العلم والإيمان للنشر والتوزيع .

160 ص ؛ ١٧,٥ × ٢٤,٥سم .

تدمك : 7 - 524 – 308 – 977 – 978 ٧٩٦,٣٣

١. كرة القدم . ح . ح

أ - العنوان .

رقم الإيداع : ١٧٦٤٦ - ٢٠١٦.

الناشر : دار العلم والإيمان للنشر والتوزيع

دسوق - شارع الشركات- ميدان المحطة – بجوار البنك الأهلي المركز

هاتف : ٠٠٢٠٤٧٢٥٥٠٣٤١ - **فاكس:** ٠٠٢٠٤٧٢٥٦٢٠٢٣

محمول : ٠٠٢٠١٢٧٧٥٥٤٧٢٥-٠٠٢٠١٢٨٥٩٣٢٥٥٣

E-mail: *elelm_aleman@yahoo.com*

elelm_aleman2016@hotmail.com

٢٠١٦

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

(الحمد لله الذي له ما في السماوات وما في الأرض وله الحمد في الآخرة وهو الحكيم الخبير)

[سورة سبأ:١]

صدق الله العظيم

قائمة المحتويات

المقدمة

معظم الأندية في السنوات الأخيرة بدأت في الاهتمام بتوسيع قاعدة الناشئين وتكوين مدارس للكرة من الأعمار السنية المختلفة، والوصول إلى المستويات العالية لا يتحقق إلا من خلال التدريب المنظم والبرامج الفنية ومداومة تقييمها بعد الاختبار الجيد للبراعم والموهوبين، إلى جانب الاهتمام بالجوانب النفسية للناشئين.

حيث يشير حنفي محمود مختار إلى أن ناشئ كرة القدم اليوم هم لاعبي الدرجة الأولى وعماد فريقها القومي مستقبلاً، لذلك فإن العناية بتنشئتهم تنشئة سليمة يعني الاطمئنان إلى مستقبل كرة القدم في مصر. (٢٦: ٥)

ويشير "إبراهيم شعلان"، "محمد عفيفي" (٢٠٠١م) أن من أسس وضع برامج الإعداد المهاري والفني للناشئين أن يتلائم محتوى البرنامج مع خصائص مرحلة نمو الناشئين من حيث درجة نمو الأجهزة الحيوية والفسيولوجية والعضوية بالجسم، وكذلك الجهاز العصبي المركزي، وأيضا النمو الإدراكي والذهني والعقلي للاعبين بالإضافة إلى الخصائص النفسية وأهمها مرحلة المراهقة وما تتطلبه من أساليب خاصة للتعامل وما يتميز به الناشئ من حب إثبات الذات. (٣: ٢٦٢)

وهذا ما أشار إليه كلا من أسامة كامل راتب (١٩٩٧م)، وممدوح محمدي، ومحمد علي (١٩٩٨م) من أن الإعداد النفسي الذي يقوم به الجهاز الفني ومعاونوه له دور كبير في تكوين شخصية اللاعب ويبدأ هذا الإعداد من الصغر مما يجعل اللاعب مشاركاً في المسئولية، حيث خبرات النجاح أو الفشل المبكرة في حياة الناشئ الرياضي يتوقع أن تؤثر في مدى قيمته لذاته. (١٠: ١٤٩) (٦٩: ٤٣) وفي المراحل الأولى من إعداد الناشئين يتطلب إعدادهم إعدادا شاملاً بحيث يعمل على تطوير القدرات البدنية والمهارية إلى جانب المهارات النفسية حتى يمكن تحقيق الاستفادة من تطبيق هذه المهارات في المجال التنافسي، وعدم إغفالها حتى لا تعوق تحقيق الإنجاز على المستوى العالي. (٩: ٢١٣)

وعلم النفس الرياضي من العلوم الهامة التي تدرس سلوكيات الفرد أثناء الرياضة وأصبح في الوقت الحالي لا يقتصر على مجرد تطبيق لمبادئ وقوانين ونظريات ونماذج علم النفس الأخرى بل أصبح له مباحثه وموضوعاته ونماذجه وأهدافه التي تتفق مع خصائصه وطبيعته وقد حدثت تطورات هامة وواضحة في مجال الموضوعات التي تناولها علم النفس بالدراسة والدراسة والتطبيق. (٦٠: ٢١)

ولهذا فمن الضروري إعداد اللاعب الرياضي إعدادا شاملاً متزناً ومتكاملاً في عملية التدريب الرياضي لكي يحقق أعلى المستويات الرياضية التي تسمح بها قدراته واستعداداته فمن الضروري أن يراعي في إعداده أربعة جوانب ضرورية وهامة وهي الإعداد البدني والمهاري والخططي والتربوي النفسي وهذه الجوانب الأربعة لإعداد اللاعب الرياضي يؤثر كل منها في الجوانب الأخرى ويتأثر بها. (٥٣: ٢٥)

حيث يشير "محمد حسن علاوي" (٢٠٠٢م) إلى ضرورة إعداد اللاعب نفسياً من حيث الإعتماد على النفس وتحمل ضغوط المسابقات وتجنب مشاعر القلق التي قد تؤثر على مستواه حتى يمكن تحقيق أفضل النتائج. (٦١: ٤١)

ويؤكد كلا من "محمد حسن علاوي" (١٩٩٢م)، "مسعد على محمود" (٢٠٠٠م) على أن الإعداد النفسي يحتل دوراً هاماً في منظومة الإعداد الشامل للاعبين، وقد زاد الاهتمام بتنمية وتطوير السمات النفسية لديهم، لأنه عند تساوي القدرات البدنية والمهارية والخططية يكون العامل النفسي هو العامل الحاسم للفوز في المباريات (٥٨ :١٦) (٦٧ :١٥٣)

كذلك يرى "عصام عبد الخالق" (١٩٩٤م) أن المباريات وأهميتها وتحمل مسئولية نتائجها تعتبر من أهم العوامل التي تؤثر على اللاعب نفسياً وإرادياً مما قد يؤدي إلى التوترات النفسية والضغوط العصبية، ولتجنب هذه التوترات والضغوط لابد من إعداد اللاعب إعدادا نفسياً وإرادياً سليماً، مما يؤدي إلى عدم تأثره بالانفعالات السلبية. (٤٤ :١٥)

والمنافسات الرياضية مظهراً هاماً من مظاهر النشاط الرياضي وهي تتطلب ضرورة تجميع الفرد لأقصى قواه وقدراته النفسية والبدنية لتحقيق أفضل مستوى ممكن في المنافسات أو المباريات الرياضية وترتبط هذه المنافسات الرياضية بالعديد من المواقف الانفعالية المتباينة في قوتها وشدتها، كما أنها تعتبر مصدر الكثير من المواقف الانفعالية ذاتها، حيث تتعدد مواقف النجاح والفشل من لحظة لأخرى في غضون المنافسة الواحدة. (٤٣: ٣١،٣٠)

ويرى دارس أن الاهتمام بالروح المعنوية لدى الرياضيين في المؤسسات الرياضية قد بدأ يتزايد في الفترة الأخيرة واتجهت العديد من الدراسات إلى التركيز على هذا الجانب، كما بدأت نظرة المدربين إلى الروح المعنوية ومدى أهميتها تتغير، حيث أن الاحتفاظ بالروح المعنوية لا يقل أهمية عن إعطاء الحوافز والمكافآت المادية.

وأداء ناشئ كرة القدم يتأثر بالخصائص النفسية عامة والروح المعنوية خاصة داخل الفريق تأثيراً إما ايجابياً أو سلبياً وهذا ما ينعكس على أداء الناشئين سواء في التدريب أو المنافسات.

ويمكن أن يحقق المدرب الفوز من خلال تماسك الجماعة ومدي فعالية الجو النفسي والاجتماعي والروح التي تسود بين أعضاء الفريق من خلال رفع الروح المعنوية للاعبين بتشجعهم وإعطاء عمليات التعزيز المناسبة لتكون دافع لهم للفوز وتحقيق أحسن أداء. (٩١: ١)

وقد حرص الإسلام على رفع الروح المعنوية في الصف غاية الحرص كما في غزوة أحد بعد الهزيمة من المشركين، يقول تعالى:

(ولا تهنوا ولا تحزنوا وأنتم الأعلون إن كنتم مؤمنين)

[سورة آل عمران:١٣٩]

وكما قال النبي خ "الله أكبر فتحت الروم، الله أكبر فتحت فارس" في غزوة الأحزاب وهو يحفر الخندق مع الصحابة، يذكر المؤمنين ويرفع روحهم المعنوية في ظرف صعب. (٩٠: ٣)

ومن العوامل التي تزيد من ارتفاع الروح المعنوية لدى الفرد شعوره بأنه هو نفسه مقبول من بين الذي معهم، وأنه قد نجح في تكوين علاقات إيجابية وصداقات ودية بينه وبينهم، فإن مثل هذه العلاقات تجعل الجو متصلاً ومستحبًا فيقبل على حياته وعلاقاته بروح عالية وهمة كبيرة. (٩١: ١)

ويرى "سعد جلال"، "محمد حسن علاوي" (١٩٧٨م) أن من أصعب المفاهيم التي حاول العلماء إيجاد التعريف لها هو الروح المعنوية كما أنه من أصعب الموضوعات في المعالجة، وتعرف بأنها هي الإشباع الذي يتحقق عن طريق السعي وراء أهداف الجماعة وتحقيقها. (٢٩: ٤٤٦)

ويذكر "عزت محمود الكاشف" (١٩٩١م) أن من النقاط التي يجب أن يراعيها الأخصائي النفسي في عمله تقديم توصيات للمدرب تتعلق بكل لاعب على حدة بما يعمل على رفع الروح المعنوية لدى اللاعبين وزيادة ثقتهم في أنفسهم وإزالة حالة الرهبة فيهم. (٤٣: ٢٤)

ويشير "ديك ديفينزو *Dick Devenizo* (٢٠٠٥م) إلى أن ارتفاع الروح المعنوية للفريق الجماعي من أهم الأساسيات التي يجب توافرها قبل تطبيق طرق التدريب المختلفة، لأن ذلك قد ينعكس بالسلب أو الإيجاب على أداء الفريق خلال المنافسات. (٨٩: ٤٢)

وتؤدي الروح المعنوية دوراً هاماً في تأثيرها على نوع وكم الأداء وتعتبر من المتغيرات النفسية التي لا تخضع للملاحظة المباشرة ولكن يمكن قياسها وملاحظتها عن طريق آثارها ونتائجها. (٥٦: ٢)

كذلك يرى "أسامة كامل راتب" (١٩٩٥م) أن المدرب يلعب كقائد دوراً هاماً في رفع الروح المعنوية لدى الرياضيين وذلك من خلال تهيئة الجو النفسي والاجتماعي الذي يساعد على تحقيق أهداف الفريق حيث يسعى إلى تطوير التزام أفراد الفريق نحو أهدافهم، إذ يرجع سبب تفوق الفريق الرياضي وحصوله على بطولات إلى فاعلية الجو النفسي والاجتماعي. (٨: ٣٩٠)

ويشير "محمد حسن علاوي" (١٩٩٢م) إلى أن هناك عوامل عدة تؤدي إلى انخفاض الروح المعنوية للاعب والتي تتمثل في الاحتكاك والعداء والصراع وحالات الإحباط بين أفراد الفريق والهزائم المتكررة. (٥٨: ٣١٩)

ويرى دارس أنه كلما كانت الروح المعنوية للناشئ مرتفعة كلما انعكس ذلك على أداءه إيجابياً في التدريب والمنافسات مما يساعد على تحسن مستوى الناشئ.

أولاً : المشكلة :

لقد تم دراسة متغير الروح المعنوية بكثافة لدى العاملين في المجالات الصناعية والعسكرية بينما لم تزل تحتاج إلى مزيد من الدراسة في السياق الرياضي والمؤسسات الرياضية عامة، وكرة القدم بصفة خاصة لذا تأتي الدراسة الحالية بهدف الدراسة في موضوع لم يزل بحاجة إلى مزيد من الاستقصاء، من ناحية أخرى تعد دراسة العوامل المؤثرة في الروح المعنوية لدى اللاعبين الناشئين لكرة القدم من الموضوعات المهمة وذلك للأثر الكبير الذي تتركه مستوى الروح المعنوية في فاعلية الأداء لدى اللاعبين الناشئين.

وتعد دراسة الروح المعنوية للاعبين الناشئين لكرة القدم من القضايا الهامة ذلك لأنها تؤثر في مدى بقاء اللاعبين الناشئين في ممارسة الرياضة أو استمرارهم فيها.

كما أن الحاجة إلى دراسة الروح المعنوية لدى اللاعبين الناشئين لكرة القدم لا تنبع من الرغبة في توفير الظروف التي تزيد من احتمالات بقائهم في ممارسة كرة القدم والاستمرار فيها فقط بل تنبع أيضا من الرغبة في توفير ظروف ترفع من دافعيتهم وتحسن من اتجاهاتهم، الأمر الذي سوف ينعكس في النهاية على أداء اللاعبين الناشئين.

ومن هنا بدأ دارس الإحساس بالمشكلة ومن خلال متابعة تدريب مدربي ناشئ كرة القدم وملاحظة مباريات كرة القدم للناشئين تبين للباحث أن الجانب النفسي مهمش خلال التدريب والمنافسات وكان الإهتمام الأكبر لصالح الجانب البدني والمهاري والخططي رغم أهمية الجانب النفسي وهذا ما أكدت

عليه الدراسات والمراجع (٢٨) (٤٣) (٦٨) (٧٣)، مما دعا دارس إلى تناول إحدى المشكلات التي ترتبط بالجانب النفسي وهي الروح المعنوية لدى ناشئ كرة القدم.

ومن خلال الإستعراض المرجعي لبحوث الروح المعنوية ومن خلال الدراسة في شبكة المعلومات في البيئة العربية والأجنبية تبين للباحث على حد علمه ندرة الدراسات التي تناولت بناء مقاييس للروح المعنوية.

مما دفع دارس إلى إجراء هذه الدراسة لبناء مقياس للروح المعنوية لدى ناشئ كرة القدم كأحد الموضوعات النفسية التي ترتبط بالجانب النفسي للاعبي كرة القدم للناشئين وذلك لتأثر الناشئين بالروح المعنوية في هذه الفترة العمرية لأن الجانب النفسي في هذه المرحلة له دور كبير في إنجاز اللاعب لمهامه وتقدم مستواه والقدرة على الآداء.

وفي حدود ما اطلع عليه دارس من دراسات سابقة وأبحاث علمية مثل دراسات كل من "حسني عز الدين" (١٩٨٠م) (٢٢)، دراسة "حمدي عبد المنعم" و"نادية هاشم" (١٩٩١م) (٢٤)، دراسة "مفتي إبراهيم" (١٩٩١م) (٦٨)، دراسة "محمود يحيى سعد" (١٩٩٤م) (٦٥)، ودراسة "رفاعي مصطفي حسين"

"إسماعيل خليل البيك" (١٩٩٤م) (٢٨)، ودراسة "منى مختار" (٢٠٠٢) (٧٣) تبين للباحث وعلى حد علمه ندرة المقاييس التي تستخدم لقياس الروح المعنوية ومن هنا جاءت فكرة الدراسة ، وقد تبين للباحث أن الدراسة الحالية "بناء مقياس للروح المعنوية لدى ناشئ كرة القدم" لم تحظى باهتمام كثير من الباحثين وأن هناك عدم توازن حيث اهتمت الدراسات والبحوث السابقة بالروح المعنوية في كافة المجالات الصناعي والحربي والتربوي والتي تناولها عدد كثير من الباحثين بالدراسة بينما لم يحظى المجال الرياضي بنفس الإهتمام، ولقد كان هذا في حد ذاته أحد الدوافع الحقيقية التي وجهت دارس إلى هذه الدراسة.

لذا سيقوم دارس بإعداد مقياس للروح المعنوية لناشئ كرة القدم تتوافر فيه الشروط العلمية للإختبار الجيد ويتميز بالصلاحية حيث يمكن استخدامه في تحديد مستوى الروح المعنوية لدى ناشئ كرة القدم.

ثانياً : أهمية الدراسة والحاجة إليه:

أهمية الدراسة تأتي من خلال بعدين أولهما الأهمية النظرية للعلم والمجتمع العلمي وثانيهما أهميتها التطبيقية للمجتمع ويتضح ذلك من خلال النقاط التالية:

١- بناء مقياس للروح المعنوية لناشئ كرة القدم بصفة خاصة يستخدم كوسيلة لقياس الروح المعنوية لدى الناشئين، بحيث تتوافر فيه الشروط العلمية للإختبار الجيد ويتميز بالصلاحية وعلى ذلك يمكن استخدامه في قياس مستوى الروح المعنوية لدى ناشئ كرة القدم.

٢- قد تسهم نتائج هذه الدراسة في انتقاء الناشئين الأكثر فاعلية في مستوى الروح المعنوية والتخطيط لهم بما يسهم في تحقيق أهدافهم للوصول إلى أعلى المستويات الرياضية.

٣- قد تفيد نتائج هذه الدراسة أيضا المسئولين عن تدريب ناشئ كرة القدم في جمهورية مصر العربية للاسترشاد بها في توجيه الناشئين لرفع الروح المعنوية لديهم وقياسها.

٤- قد تساعد نتائج هذه الدراسة في تحديد المتطلبات النفسية المرتبطة باللاعبين الناشئين في كرة القدم والواجب تحقيقها لرفع احتمالات نجاح خطط التطوير في التدريب الرياضي.

ثالثا: هدف الدراسة:

- تستهدف الدراسة إلى بناء مقياس للروح المعنوية لدى ناشئ كرة القدم.

رابعاً: تساؤل الدراسة:

ما هي أهم أبعاد مقياس الروح المعنوية لدى ناشئ كرة القدم؟

خامسا: بعض المصطلحات المستخدمة في الدراسة:

حدد دارس المصطلحات التي سوف يستعين بها في موضوع بحثه من خلال تفسيره وتحليله أولا ًلموضوع الدراسة وقراءة عنوان الدراسة بطريقة تحديد المصطلحات العامة للوصول إلى المصطلحات الخاصة المقصودة، وثانياً تحليل ما سوف تضمنه إجراءات تنفيذ هذا الدراسة من خطوات أساسية تم على أساسها تحديد المصطلحات التي سوف يستعان بها في تحديد موضوع الدراسة وهويته، وبهذا استطاع دارس أن يحدد بعض المصطلحات التي اتفق عليها العلماء وأجازوها وذلك باحتواء المصادر العلمية لهذه المصطلحات ومن هذه المصطلحات ما يلي:

- الروح المعنوية:

هي الاستعداد النفسي لدى اللاعبين والتي تدفعهم إلى العمل بحماس مما يؤدي إلى تحسن الأداء والتغلب على المعوقات التي تؤثر على أدائهم.

- تقدير الذات:

تقدير الذات هو حكم الشخص تجاه نفسه، وقد يكون هذا الحكم والتقدير بالموافقة أو الرفض. (٣٩: ٨)

- مستوى الطموح:

سمة ثابتة ثباتاً نسبياً تفرق بين الأفراد في الوصول إلى مستوى معين ويتفق والتكوين النفسي للفرد وإطاره المرجعي ويتحدد حسب خبرات النجاح والفشل التي مر بها.(٤٩: ٣)

كفاءة المدرب التدريبية:

هي قدرة المدرب على نقل محتوى تدريبي أو مهارة تدريبية إلى اللاعب الناشئ بحيث يتم فهم المحتوى أو اكتساب المهارة بشكل صحيح من قبل اللاعبين الناشئين.

- علاقة المدرب باللاعب:

هي العلاقة القائمة بين المدرب واللاعب داخل الملعب وخارجه والتي تقوم على الاحترام المتبادل والثقة من جهة المدرب باللاعب والعكس.

- تماسك الفريق:

هي مجموعة العلاقات المتبادلة بين أعضاء الفريق داخل الملعب وخارجه.

- سمة الاجتماعية:

هي القدرة على التفاعل مع الآخرين ومحاولة التقرب للناس وسرعة عقد الصداقات. (٥٩: ٧٩)

الفصل الأول

الإطار النظري والدراسات السابقة

مفهوم الروح المعنوية :

يشير عادل حسن (١٩٩٨م) إلى أن مفهوم الروح المعنوية يوصف على أنه شعور متصل ومتعلق بالروح أو الحماس ويشير إلى الجو العام لمحيط بالعمل فإذا أظهر الأفراد الحماس والتفاؤل تجاه أعمالهم وإذا كانت روح الصداقة سائدة بينهم فإن هذا الجو يمكن أن يوصف بأنه روح معنوية عالية أما إذا كان الأفراد غير راضين وقلقين وتسود بينهم روح الانتقاد وعدم الاستقرار والتشاؤم فإن هذه الأشكال من ردود الفعل بينهم يمكن أن تؤخذ على أنها مظهر للروح المعنوية المنخفضة. (٣٨: ٢٧)

والروح المعنوية صفة جماعية كما هي صفة فردية إذ هي تمثل مجموعة العلاقات الإنسانية والاتجاهات الجماعية للأفراد نحو عملهم ونحو علاقاتهم مع المستويات الإدارية التي يعملون معها وكذلك نحو مناخ العمل وظروفه، لذا فمن الثابت أن الروح المعنوية هي عنصر ضروري وهام لتحقيق التعاون التام بين الإدارة والأفراد كما أن انخفاض الروح المعنوية أو ضعفها يعتبر عقبة كأداء في سبيل تحقيق ذلك التعاون، هذا وتدل الشواهد دلالة واضحة على أنه كلما ارتفعت روح الأفراد المعنوية في العمل كلما أدى ذلك إلى زيادة كفايتهم الإنتاجية، وأن رغبة الفرد في استخدام كل ما لديه منة قدرات في أداء عمله أصبحت من العوامل الهامة التي تحدد كفايته الإنتاجية في ذلك العمل إلا أنه يندر أن يوجد من بين الأفراد من يستخدم كل قدراته في عمله ومن ثم كان من المتعذر اعتبار إنتاج الفرد محدداً لقدرته على العمل فهو في العادة لا يبذل من الجهد إلا ما يعتبره كافياً للاحتفاظ بعمله واللإستحواذ على رضاء زملائه ورؤسائه أحيانا ولتلافي أمر انخفاض أجره. (٥١: ١٧)

ويرى دارس أن هذا المفهوم يتناول الحالة النفسية والذهنية والعصبية للناشئ الرياضي وعلاقة ذلك بالمشاعر والاتجاهات والعواطف

التي تحكم ناشئ كرة القدم ويجب أن تكون الحالة النفسية والذهنية والعصبية جيدة حتى تكون الروح المعنوية مرتفعة لدى الفرد.

تعريف الروح المعنوية:

لا يوجد تعريف متفق عليه للروح المعنوية فهي في ضوء علم النفس تعرف بأنها العقلية للفرد في وقت معين وتحت تأثير ظروف ما فالفرد في وقت معين وتحت ظروف معينة شجاعاً قوياً ممتلئاً بالحماسة وفي وقت آخر وتحت ظروف أخرى نجده مترددا متخاذلاً فاقداً النشاط. (٣٧: ١٧)

يشير مونك *Monk*(١٩٩٤م) إلى أن الروح المعنوية تشتمل على مشاعر وطريقة في التفكير ومعتقدات واتجاهات ويعرف الروح المعنوية بأنها المشاعر التي يحملها العامل نحو عمله وذلك اعتمادا على كيفية إدراكه لنفسه وللمؤسسة التي يعمل فيها ويضيف إلى ذلك أن مستوى الروح المعنوية يعتمد على مدى إسهام المؤسسة في الاستجابة لحاجات العاملين وتوقعاتهم. (٣٥: ١٢٥)

أما بريجز وريتشاردسون *Briggs and Richardson* (١٩٩٢م) فيعرفان الروح المعنوية بأنها طبيعة المشاعر التي يحملها أي فرد يعمل في مؤسسة والتي تحدد مدى شعوره بالتقبل والانتماء لمجموعة العاملين والتشارك معهم في الأهداف والرؤى كما يعرفان الروح المعنوية بأنها مستوى الاهتمام والحماسة التي يظهرها الفرد عند الانهماك في تحقيق أهداف فردية أو جماعية في إطار العمل.(٨٢: ٨٧)

بمعنى آخر فإن المعنوية مصطلح يشير إلى محصلة من المشاعر والاتجاهات والعواطف التي تحكم تصرفات الأفراد فكما أن الصحة تشير إلى الحالة الجسمانية للفرد فإن المعنوية تشير إلى الحالة النفسية والذهنية العامة له. (٣٥: ٤٦٢). ويرى دارس أن هذا التعريف يتناول الحالة النفسية والذهنية والعصبية للفرد وعلاقة ذلك بالمشاعر والاتجاهات والعواطف التي تحكم تصرفات الأفراد ويجب أن تكون الحالة النفسية والذهنية والعصبية جيدة حتى تكون الروح المعنوية مرتفعة لدى الفرد.

تطور الاهتمام بالروح المعنوية:

لقد أصبحت المناقشات الخاصة بالروح المعنوية شائعة في مجال الإدارة وتعلم المديرون الكثير عن أهمية وجهة نظر العاملين ومشاعرهم وردود أفعالهم بعد نشر الدراسة الرائد الذي تم في شركة *Western electric* والمعروف باسم تجربة هوثورن *Hawthorn*. وقد أسهمت الحرب العالمية الثانية في نشر نظرية الروح المعنوية من أجل أداء أحسن، كما أدت الحرب العالمية الثانية أيضا إلى نمو الخدمات المعنوية بين الخدمات العسكرية، وقد أدى اهتمام علم الإدارة بالروح المعنوية إلى نشأة نوعين أساسيين من البرامج أحدهما يختص بتطوير الأسس والتجارب لاكتشاف وتفسير مشاعر العاملين وردود الفعل لديهم والثاني يهدف إلى تقليل ردود الفعل السلبية مع بث روح معنوية عالية والمحافظة عليها.(٧٢: ٢٦٥)

اتجاهات الروح المعنوية:

قام صلاح الشنواني (١٩٩٩م) بتقسيم المفاهيم المختلفة للروح المعنوية إلى ثلاث اتجاهات:

١- اتجاه يؤكد على الجانب الفردي في الإنسان.

٢- اتجاه يرى أن الروح المعنوية خاصة بالجماعة.

٣- اتجاه يرى أن هناك روح معنوية للفرد، روح معنوية للجماعة، روح معنوية للفرد والجماعة معاً.

أولا: اتجاه يؤكد على الجانب الفردي في الإنسان

حيث يعتبر الروح المعنوية أساسا مسألة فردية تصف مشاعر الفرد تجاه عمله، ومدى رضاه عن هذا العمل ويربط هذا المفهوم الروح المعنوية بحاجات الفرد ومدى قدرته على التكيف مع عمله والدور الذي يؤديه في التنظيم. (٣٧: ٤٦٣)

حيث أشار منصور فهمي (١٩٧٨م) إلى أن التحليل على أساس الاحتياجات الفردية لا يعطي مفهوم مبسط وموحد عن القيم، كما أن الأهمية

في مستوى الاحتياجات تختلف من فرد إلى آخر، لذلك تختلف طريقة الفرد في التعبير عن هذه الاحتياجات. (٧١: ٢٠١)

ثانيا: اتجاه يرى أن الروح المعنوية خاصة بالجماعة:

ويوجه هذا المفهوم الاهتمام إلى الروح المعنوية للمجموعة وليس للفرد ويصف الروح المعنوية بأنها ردود الفعل الاجتماعية للمجموعة ويركز على المشاعر تجاه القيم الاجتماعية وليس القيم الفردية ويعطي اهتماما أقل لبعض ظروف العمل المعينة، واهتماماً أكبر للمشاعر الجماعية والاهتمامات والإنجازات التي تقوم بها المجموعة، وتبعا لوجهة النظر هذه يضع الفرد مصلحة الجماعة فوق مصلحته وتكون الروح المعنوية في هذه الحالة هي مجموع حالات الشعور بالرضا التي يحصل عليها الأفراد عن طريق مشاركتهم في المجموعة.(٣٧: ٤٦٤).

ثالثا: اتجاه يرى أن هناك روح معنوية للفرد، روح معنوية للجماعة، روح معنوية للفرد والجماعة معا:

هناك اتجاه حديث لتعريف الروح المعنوية يمزج بين المفهومين السابقين الفرد والجماعة ويتضمن الاهتمام بالاتجاهات الفردية والجماعية معا، حيث يشير منصور فهمي (١٩٧٨م) نقلا عن اريك جراندر، تومبسون *Eric Grander& Tompson* إلى أن الروح المعنوية تنقسم إلى بعدين أساسيين هما روح الجماعة أو التوحد مع الجماعة في المشاعر أو الشعور العام بالسعادة والإشباع من خلال الانتماء إليها وأن الكفاية في العمل تعتمد على الاتصال المباشر بين أفراد الجماعة. (٧١: ٢٠١)

ويرى دارس أن الروح المعنوية للفرد والجماعة تعبر عن مدى شعوراً لأفراد تجاه الأعمال التي يؤدونها بعد مقابلة ما يحصلون عليه بحاجاتهم الشخصية من جهة وعن شعور الأفراد تجاه بعضهم البعض وتجاه المجموعة التي تضمهم وتجاه التنظيم ككل، وإذا كانت طبيعة رياضة كرة القدم كفريق له أهداف إنسانية وفي نفس الوقت له أهداف تتعلق بالمجتمع أو الجماعة ككل فإن المصطلح الذي يمكن أن يتبناه دارس هو الاتجاه الثالث

الذي ينظر لتعريف الروح المعنوية من زوايا متعددة والذي يشير إلى أن هناك روح معنوية للفرد وروح معنوية للجماعة وروح معنوية للفرد والجماعة معا.

بحيث أن الروح المعنوية للفرد هي مجموع المشاعر النفسية التي يشعر بها تجاه ممارسته لكرة القدم، والتي تعبر عن الإشباع الذي يتصور أنه يحققه من ممارسته لرياضة كرة القدم عن طريق مقارنة حاجاته مع ما يحصل عليه من خلال الاشتراك في اللعب.

أما الروح المعنوية للجماعة فتربط بين الروح المعنوية للناشئ واحتياجاته ومدى إشباعها ومستوى تكيف الناشئ مع البيئة والفريق، أما الروح المعنوية للفرد والجماعة فهي عبارة عن مشاعر أفراد الفريق تجاه أدائهم، التي تدل على ما تحققه لهم من إشباع في حاجاتهم من جهة، وعلى مشاعر أفراد الفريق تجاه بعضهم البعض وتجاه الفريق الذي ينتمون إليه.

ومن مميزات هذا الاتجاه الثالث الذي يتبناه دارس انه يركز على القيم الاجتماعية لأفراد الفريق أكثر من تركيزه على القيم الفردية للأفراد ويؤكد على مشاعر الترابط بين أعضاء الفريق والمشاركة في تحقيق أهداف الفريق.

مؤشرات ومظاهر الروح المعنوية:

يمكن أن نقدم جدولا نقارن فيه بإيجاز ما بين مظاهر الروح المعنوية العالية ومظاهر الروح المعنوية المنخفضة:

جدول رقم (١)

مقارنة بين مظاهر الروح المعنوية العالية، ومظاهر الروح المعنوية المنخفضة

مظاهر الروح المعنوية العالية	مظاهر الروح المعنوية المخفضة
- الرضا	- السخط
- الاهتمام بنشاط الجماعة	- عدم الاكترات بنشاط الجماعة
- الهمة والمبادأة	- الفتور والخضوع
- الإقبال على العمل	- العزوف عن العمل
التفاؤل والانشراح	- التشاؤم والاكتئاب
- الثقة في النجاح	- عدم الثقة في النجاح
- المثابرة والصمود في وجه الصعوبات	- الاستسلام للصعوبات
-التعاون والتفاعل وسيادة الروح الجماعية	- عدم التعاون وسيادة الروح الفردية
- شيوع روح النقد الذاتي	- شيوع التشاحن والنقد الهدام
- إشباع الحاجات النفسية	- عدم إشباع الحاجات النفسية

(٦٢: ٧٥)

السياسة الخاصة بالروح المعنوية:

تسعى إدارة الأفراد إلى الحفاظ على مستوى الروح المعنوية العالية بين الأفراد وخلق أي سياسة تهدف إلى الاحتفاظ والارتفاع بمستوى تلك الروح المعنوية.

وهذه السياسات قد تتطلب القيام بدراسات دورية لاكتشاف مستويات واتجاهات الروح المعنوية. ويرى كامل بربر (١٩٩٧م) أن من مظاهر الروح المعنوية السلبية.

انخفاض الروح المعنوية التباطؤ والتوقف عن العمل والاستقالات وارتفاع نسبة الغياب والتأخير ومخالفة اللوائح والقوانين هذه كلها مجرد شواهد ومؤشرات تدل على القلق أو عدم استقرار الأداء.

وقد أشار الشبكشي (١٩٦٩م) إلى أن الروح المعنوية لا يمكن خلقها عن طريق الأوامر أو التعليمات أو العقوبات أو رغما عن إرادة العاملين وقد اعتبر الروح المعنوية في الحقيقة الصورة الكلية لنوع العلاقات الإنسانية السائدة في جو العمل. (٣٥: ٧)

ويرى دارس ضرورة مراعاة مدرب فريق الناشئين لعدد ساعات التدريب وضرورة توافر الرعاية الصحية للناشئ وإحساس ناشئ كرة القدم بالاستقرار في الفريق وذلك لأجل المحافظة على المستوى العالي للروح المعنوية لدى ناشئ فريق كرة القدم.

ومن هنا جاءت أهمية دراسة محددات الروح المعنوية لعلاقتها المباشرة بموضوع الدراسة.

محددات الروح المعنوية:

للروح المعنوية أربع محددات أساسية هي:

١- الشعور بالانتماء إلى الجماعة مع العمل على تحقيق تعاون هذه الجماعة.
٢- الحاجة لوجود هدف معين يتكاتف الأفراد من أجل تحقيقه.
٣- أن يكون هناك تقدم ملموس نحو الوصول إلى الهدف.

٤- أن يؤدي الفرد عملاً ذا قيمة ونفع لبلوغ الهدف.

ومن الدلائل القوية أن جو العمل لا يصبح جواً مثالياً إلا إذا توفرت فيه حالة يتحقق فيها مستوى عال من الروح المعنوية متى انصهر الأفراد وأصحاب الأعمال أو ممثليهم في مجموعة واحدة. (٥١: ١٨)

العوامل المؤثرة في الروح المعنوية:

تتجه المؤسسات الحديثة ذات الإدارة المتقدمة إلى تنمية الروح المعنوية والمحافظة على مستوى مرتفع من الروح المعنوية بين الأفراد إذ تفترض أن الروح المعنوية المرتفعة تؤدي إلى إنتاجية أحسن من جانب الأفراد وتكاليف عمل أقل.

وإذا كانت الروح المعنوية تتكون من عدد لانهائي من الميول المنفصلة في كل شخص فإن هناك نوعاً من الاتفاق على المجالات الواسعة التي يكون فيها إرضاء الأفراد ضرورياً حتى تكون معنوياتهم مرتفعة. ويطلق على هذه المجالات عوامل الروح المعنوية *Morale Factors* وتمثل هذه العوامل محاولة لتقسيم جزئيات أو مكونات الروح المعنوية في مجموعات
العوامل محاولة لتقسيم جزئيات أو مكونات الروح المعنوية في مجموعات
ينبغي على الإدارة دراستها بغرض التعرف على نوعية الروح المعنوية في المؤسسات.

وقد بين الشنواني (١٩٩٩م) ستة عوامل مهمة للروح المعنوية تتصل الثلاث الأولى منها بالعمل مباشرة في حين تتصل الثلاث الأخرى بظروف أو جوانب أخرى وهذه العوامل هي:

١- كفاية الإشراف المباشر: لأنه نقطة الاتصال بين التنظيم والأفراد ويكون له أكبر التأثير على ما يقوم به الأفراد من أنشطة يومية.
٢- الرضا عن العمل نفسه: فأغلب الأفراد يشعرون بالرضا عن العمل إذا كان هو النوع الذي يحبونه ويكون هذا الرضا دافعا لهم على إتقان عملهم وبذل كل ما من طاقة في القيام به.

٣- الاندماج مع الزملاء في العمل: فالإنسان اجتماعي بطبعه ويكون العمل أكثر إرضاء للفرد إذا شعر بأنه يعطيه الفرصة لزمالة الآخرين.

٤- توفر الهادفية والفعالية في التنظيم: يرغب الأفراد في أن يكونوا أعضاء في تنظيم له هدف مقبول من وجهة نظرهم كما يتوقعون أن يكون هذا التنظيم على درجة من الفعالية تمكنه من تحقيق الهدف المقام من اجله.

٥- عدالة المكافآت الاقتصادية وغيرها: يتوقع الأفراد أن يحصلوا على مكافآت عادلة إذا قورنت ببعضها البعض داخل المشروع وكذلك إذا قورنت بالمكافآت التي يتحصل عليها الأفراد في مشروعات أخرى.

٦- الحالة الصحية البدنية والذهنية: هناك ارتباط بين الصحة الجسمانية والصحة العقلية من حيث أثرهما على الفرد وأدائه ومعنوياته.
(٣٧: ٤١٧)

أما عاشور فقد توصل إلى عوامل مؤثرة في الروح المعنوية تتمثل في:

جدول (٢) العوامل المؤثرة في الروح المعنوية

١- الأجر	٢- الاستقرار في العمل
٣- ظروف العمل	٤- تقدير العمل المنجز
٥- القيادة الكفء	٦- الفرص المتاحة
٧- الانسجام مع الزملاء في العمل	٨- المزايا المتحصل عليها خلاف الأجر
٩- المركز الاجتماعي	١٠- القيام بعمل له أهمية.

(٥: ١٢٧-١٢٩)

من العرض السابق للعوامل المؤثرة في الروح المعنوية يستنتج دارس أهمية معاملة ناشئ كرة القدم كفرد له أحاسيس ومشكلات بشتى أنواعها سواء كانت اجتماعية أو اقتصادية أو عاطفية داخل وخارج الملعب، بمعنى أنه على المدرب احترام مشاعر الناشئ ومقابلة متطلباته واحتياجاته والاهتمام بمشكلاته ومحاولة الوقوف معه عند الحاجة.

كما يرى دارس أيضا أهمية الاهتمام بتوجيه وتدريب الناشئ باستمرار بما يساعده على تقبل ممارسة نشاط كرة القدم باطمئنان، وإشراك الناشئ في اتخاذ القرار وإبداء الرأي، وضرورة مراعاة الفروق الفردية لدى الناشئين من حيث الميول والاهتمامات والاتجاهات والخبرات وتشجيع الناشئ المجتهد بإتباع إحدى الطرق التالية:

- إما الشكر والثناء.
- منحه مكافأة أو الإطراء بكلمات تساعده على التفوق في التدريب والمنافسات.
- عدم المحاباة لبعض اللاعبين دون الآخرين، والصدق في التعامل مع الناشئين في أثناء التدريب والمنافسات.

خصائص الروح المعنوية:

من خصائص الروح المعنوية كما يرى محمد ريب الله (٢٠٠٧م) نقلا عن عبد المؤمن (١٩٩٤م) ما يلي:

١- إنها ترتفع وتنخفض.
٢- لا يمكن إدراكها إلا بآثارها.
٣- يمكن ملاحظتها في سلوك الأفراد واستجاباتهم النفسية.
٤- آثارها عادة لا تظهر إلا في جماعة.
٥- إنها حالة نفسية تسيطر على الفرد.
٦- تدفع إلا المزيد من الجهد والإنتاج إذا كانت عالية.
٧- تكون سببا في قلة الجهد وضعف الإنتاج إذا كانت منخفضة.

وهناك روح معنوية عالية وروح معنوية منخفضة حيث يشير محمد ريب الله(٢٠٠٧م) نقلا عن عمر التومي أنه يمكن الاستدلال على ارتفاع وانخفاض الروح المعنوية من خلال السمات التي تظهر على سلوك الفرد ومن بين هذه السمات ما يلي:

١- الإيمان بأهمية الأهداف التي تسعى المؤسسة إلى تحقيقها.
٢- الشعور بالثقة بين المرؤوسين والقيادة الإدارية المسيرة للعمل في المؤسسة وتضامنهم جميعاً في تحقيق الأهداف المنشودة للمؤسسة.
٣- توافر مناخ اجتماعي نفسي مفعم بالمحبة والألفة والاحترام وروح التعاون.
٤- شعور كل واحد من الفرد في المؤسسة بأنه محترم وموثوق به ويقدر فيما يقوم به من عمل.
٥- الشعور بالأمن والراحة النفسيين بالرضا عن العمل والاعتزاز به.
٦- الاهتمام بتأدية الأعمال وتحمل المسئوليات.
٧- قلة الغياب عن العمل وقلة الإهمال. (٦٢)

وهناك بعض المظاهر التي يستدل منها على مستوى الروح المعنوية لدى لاعبي الفريق والتي حددها حسني عز الدين (١٩٨٠م) في عدة أبعاد منها:

١- تماسك الفريق:

وهو الرباط الذي يربط أفراد الفريق ويبقى على العلاقات بينهم دون ظهور الصراعات.

٢- معاملة المدرب:

وهو شعور الرياضي بمعاملة المدرب الحسنة والتي تؤدي إلى المزيد من الجهد.

٣- حرص الرياضيين على بعضهم:

وهو شعور الرياضي بعدم نقص جاذبية الفريق له نتيجة توجيه اتجاهات زملائه إلى أشياء تؤدي إلى عدم حرصهم على بعض.

٤- الجو الاجتماعي:

وهو شعور الرياضي بخلو جو النادي من المشاكل التي تؤثر على الفريق.

٥- اهتمام النادي بالرياضيين:

وهو شعور الرياضي بالمكانة والتقدير والاهتمام من إدارة النادي. (٢٢: ٢١٤،٢١٥)

أبعاد مقياس الروح المعنوية المقترحة لناشئ كرة القدم:

ومن خلال قيام دارس بعرض استمارة استطلاع رأي المختصين حول أبعاد الروح المعنوية فقد توصل إلى ستة أبعاد تؤثر على مستوى الروح المعنوية لدى ناشئ كرة القدم وهم:

١- تقدير الذات.
٢- مستوى الطموح.
٣- كفاءة المدرب التدريبية.
٤- علاقة المدرب باللاعب الناشئ.
٥- تماسك الفريق.
٦- سمة الاجتماعية

وسوف يتناول دارس الأبعاد الستة السابقة بشيء من التفصيل كما يلي:

أولاً : تقدير الذات:

لقد انتشر مفهوم تقدير الذات في أواخر الستينيات وأوائل السبعينيات حيث تناوله الباحثون بالدراسة وربطوا بينه وبين السمات النفسية الأخرى، بل تعدى الأمر إلى أن وضع بعض العلماء بعضاً من الحقائق والفروض التي ترقى إلى مستوى النظرية أمثال روزنبرج وكوبر سميث وزيلر. (٧٦: ٧)

ويشير أيمن غريب (١٩٩٤م) بأن مفهوم تقدير الذات نابع من الحاجات الأساسية للإنسان ، وقد أشار إليها العديد من المنظرين في مجال علم النفس بوجه عام ، أمثال " ماسلو *Maslow* " ، حيث صمَم سلم الحاجات ، وتقع الحاجة لتقدير الذات وتحقيقها في أعلاه

وكذلك " فروم و روجرز " *Rogers &From* وتأكيدهما أهميته في تحقيق الصحة النفسية للأفراد. (١٥: ٩٤)

كما يعرف لورانس (١٩٨١م) *Laurence* تقدير الذات بأنه : "عبارة عن تقييم الشخص لذاته علي نهاية قطب موجب أو سالب أو بينهما ". (٨٥: ٢٤٥)

وتعرف هانم عبد المقصود (١٩٨٣م) تقدير الذات بأنه:" مجموعة من التقديرات التي يعطيها الحسنة والسيئة التي تتضمنها عبارات الاختيار من حيث درجة توافرها في ذاته ، وأن تقدير الفرد لذاته يمكن أن يتكون من علاقاته بالآخرين ، فهو يرتبط بعلاقة الفرد بالمجتمع الذي يعيش فيه الأفراد المحيطون ويعيشون معهم "(٧٨: ١٤)

كما يقدم عبد الرحيم بخيت (١٩٨٥م) تعريفاً لتقدير الذات بأنه ": مجموعة الاتجاهات والمعتقدات التي يستند عليها الفرد عندما يواجه العالم المحيط به ، ومن هنا فإن تقدير الذات يعطى تجهيزاً عقلياً يعد الشخص للاستجابة طبقاً لتوقعات النجاح والقبول والقوة الشخصية" (٤٢: ٦)

وقد تعدد الاتجاهات التي تناولت مفهوم تقدير الذات، وهى كالتالي:

أ- تقدير الذات بوصفه اتجاها: بأنه شعور الفرد بالإيجابية مع نفسه متمثله في الكفاءة والقوة والإعجاب بالذات واستحقاق الحب (٨٦: ٢٢٩)

ب- تقدير الذات بوصفه حاجة: حيث اهتم" أبراهام ماسلو" *Maslow*بتصنيف حاجات التقدير إلى اتجاهين مهمين :

أولهما: حاجات التقدير التي تتضمن الرغبة القوية في الإنجاز والكفاءة والثقة بالنفس والقدرة على الاعتمادية .

وثانيهما: حاجات تشترك مع التصنيف الأول ولكنها تتضمن الرغبة في الحصول على الهيبة والإعجاب، فالناس لديهم احتياج حقيقي للتقدير من خلال وجهة نظر الآخرين (٧٥: ٣٦٩).

ج- تقـدير الـذات بوصـفة حالـه: قـدمت كرسـتين وآخـرون(١٩٩٩م) *kristen,c.et.al.* تعريفاً لتقدير الذات يتضمن نظرة الشخص الشاملة لذاته أو لنفسه، والتقدير يتضمن التقييم والحكم على معرفة الذات التي تتضمن الإيجاب والسلب فالتقدير الإيجابي يرتبط بالصحة النفسية، والتقدير السلبي يرتبط بالاكتئاب. (٨٤: ٤٧٠)

د- بالنسبة لتقدير الذات بوصفه توقعاً: فإن التغذية الراجعة *feedback* السلبية أو الإيجابية تؤثر من خلال البيئة الاجتماعية في تقدير الذات ، ويربط "أدلر *Adler* "بين الإحساس بالفشل وتقدير الذات ،وهو ما أسماه عقدة النقص هذا على عكس ما تصوره "ألبورت *Alport* "وهو القوة والمثابرة ، أما "رولوماى *Rollo may* " فيؤكد أن تقدير الذات مرتبط بالكينونة " نكون أو لا نكون " فالوعي بالذات احتياج ومطلب رئيس للأفراد حتى يعي بنفسه وكينونته وقبول ما هو مقبول ومستحسن. (٨٨: ٢٣)

هـ -تقدير الذات بوصفه تقييماً: فيتمثل في إصدار الحكم وأيضا أحكام الآخرين لمعاني الذات المتمثلة في الذات الجسمية ،وهوية الذات، ونطاق الذات وتصور الذات ، ومجموع تلك القيم المدركة يمكن أن يعبر عنه من خلال الظاهرة السلوكية للفرد أثناء المحادثة (٣٤: ٩٠)

العوامل المؤثرة في تقدير الذات :

هناك مجموعة من العوامل التي تؤثر في الذات ، والتي تؤدي إلي تقدير ذات مرتفع أو منخفض لدى الأفراد، وهي :

أ- الرعاية الأسرية: حيث يحتاج الطفل في مراحل نموه المختلفة إلى جو أسرى هادئ ومستقر وأيضا للتقبل في جو أسرته والمجتمع،فقد يؤدى شعوره بالرفض لتكوين مفهوم خاطئ عن ذاته وتقديره لها. (٦: ١٨).

ب - العمر والجنس: يعتقد جون سوليفان أن البيئة التي تشعر المراهق بفقدان السند والحرمان والإحباط ، فهذه البيئة تولد القلق لدى المراهقين و تؤدى بشكل خطير لتهديد مفهومه وثقته بذاته و احترامه لها.(٧٨: ٧٩)

حيث إنَّ هذا التقييم للذات يزداد تمايزاً مع تقدم النمو، بحيث تكون هناك تقييمات مختلفة باختلاف مجالات التفاعل، ويتطور ذلك التقييم وفقاً لملاحظات المرء عن ذاته ،و لإدراكه كيفية رؤية الآخرين له (٧٠: ٦٨٠)

ج - المدرسة: ولها دور كبير في تقدير الطفل لذاته ، حيث يكون تأثيرها في تكوين تصور الطفل عن ذاته واتجاهاته نحو قبولها أو رفضها ، كما أن لنمط النظام المدرسي والعلاقة بين المعلم والتلميذ يؤثر تأثيراً هاماً على مستوى مفهوم التلميذ عن نفسه(٦٤: ٣٨)

د – عوامل ناشئة عن المواقف الجارية: و يتمثل ذلك في العيوب الجسمية وضآلة النجاح والفشل، والشعور بالاختلاف عن الغير، والترفع أو الرفض من قبل الآخرين، وصرامة المثل والشعور بالذنب.

(٥٢: ١٣)

الحاجة إلى تقدير الذات :

يهدف الإنسان في سلوكه لأن يشعر بقيمته وأهمية الدور الذي يقوم به في حياته ، فكل منا له أدوار مختلفة يقوم بما يشعره بقيمته في حد ذاته كإنسان وكقائم بالدور، ويود أن يلقى تقدير الآخرين لما يقوم به من عمل في حياته ، وعندما يقوم بأي عمل، فإنه يود أن يشعر بالنجاح والتقليل فيما يقوم به من عمل،وأن هذا العمل له وزن وقيمة ، وان انخفاض تقدير الذات ينتج عن الفجوة أو الثغرة بين الذات وطموحاتها. (٥٥: ٣٩٢).

كما ترجع حاجاتنا إلى إدراك ومعرفة أهمية تقدير الذات من أن فكرة الفرد عن ذاته منذ طفولته لا يقتصر تأثيرها على سلوكه الحالي، بل يمتد إلى

سلوكه المستقبلي ويؤثر في تنميته الاجتماعية المقبلة حيث يميل ذوو تقدير الذات المرتفع إلى الحرية والاستقلال والابتكار والقدرة على التعبير عن آرائهم، مهما اختلفت مع آراء الآخرين، ويميلون للتوافق والخلو من الاضطراب الشخصي. (١٢: ٢١٨).

ثانيا: مستوى الطموح: *Level Of Aspiration*

يعد الطموح من أهم السمات التي أدت إلى الطور السريع الذي شهده العالم في الآونة الأخيرة فهو الدافع الذي يقوم بشحذ الهمم وترتيب الأفكار للارتقاء بمستوى الحياة من مرحلة إلى مرحلة أخرى متقدمة، وما دام الطموح موجودا عند الإنسان فلا يوجد سقف للتطور العلمي والحضاري لأنه من العوامل المهمة المؤثرة بما يصدر عن الإنسان من نشاطات وأفكار كما أن تقدم الأمم يرجع إلى توفر القدر المناسب من مستوى الطموح.

وهناك فارق بين الطموح كمعنى ومستوى الطموح كشيء مقيس وذلك لأن بعض الباحثين لا يفرق بين الطموح ومستوى الطموح على اعتبار أن الحديث أن أحدهما يعني الحديث عن الآخر وهذا الاستنتاج غير صحيح وذلك لأن الطموح تصور وهو تصور قبلي أما مستوى الطموح فهو نتاج بعدي لقياس كمي ويجب الإشارة إلى أن الفرد لن يكون لديه مستوى طموح بالنسبة لجميع الأعمال وذلك على الرغم من أن لديه أهداف محددة ولكي يحدد مستوى طموحه لابد أن تتوافر لديه فكرة ما عن صعوبة العمل وعن قدرته على تعلمه أو أدائه. (٢٣: ٧٩)

ويعتبر مستوى الطموح سمة من سمات الشخصية الإنسانية بمعنى أنها صفة موجودة لدى الكافة تقريبا ولكن بدرجات متفاوتة في الشدة والنوع وهي تعبر عن التطلع لتحقيق أهداف مستقبلية قريبة أو بعيدة ويتم التعبير عن هذه السمة تعبيرا عمليا استخدام مستوى الطموح وهو مصطلح سيكولوجي إجرائي يستخدم لقياس هذه السمة. (١٧: ٦)

كما يعتبر مستوى الطموح نسبي لدى الأفراد من حيث الأهداف التي يطمح الفرد في تحقيقها ووصولها إلى الحد المناسب له شخصياً ومحاولة

تحدي العقبات والضغط للوصول إلى مستوى الطموح الواقعي يتناسب مع إمكانيات الفرد والجوانب الإيجابية في شخصيته من أجل محاولة تعويض للجوانب السلبية في الشخصية أو الحد من هذه الجوانب ويزداد مستوى الطموح لدى الأفراد شريطة توافر درجة من الثقة بالنفس والاتزان الانفعالي (١٦: ٣)

مفهوم مستوى الطموح سيكولوجيا:

يشير كمال دسوقي (١٩٩٠) إلى أن مستوى الطموح هو المعيار الذي يحكم به الشخص على أدائه الخاص كنجاح أو فشل على بلوغ ما يتوقعه لنفسه في تمايز عن التحصيل وعن التطلع وأشار يوسف منصور (١٩٩٢) إلى أن مستوى الطموح هو درجة تحقيق الأهداف الممكن الذي يضعه الفرد لنفسه ويسعى لتحقيقه من خلال أدائه في المجال الشخصي والنفسي والأكاديمي والمهني فالتغلب على ما يصادفه من عراقيل ومشكلات بما يتفق وتكوين الفرد وإطاره المرجعي وحسب خبرات النجاح والفشل التي مر بها. (٤٨: ٣١) (٨١: ٣٤)

وعرفت كاميليا عبد الفتاح (١٩٩٠م) مستوى الطموح بأنه سمة ثابتا نسبياً تفرق بين الأفراد في محاولة الوصول إلى مستوى معين يتفق والتطوير النفسي للفرد وإطاره المرجعي ويتحدد حسب خبرات النجاح والفشل التي مر بها. (٥١: ١٠)

ويرى إبراهيم عطية (١٩٩٥م) أن مستوى الطموح هو مدى قدرة الفرد على وضع وتخطيط أهدافه في جوانب حياته المختلفة ومحاولة الوصول إلى تحقيق هذه الأهداف متخطياً كل الصعوبات وذلك بما يتفق والتكوين النفسي للفرد وإطاره المرجعي وحسب إمكانات الفرد وخبراته السابقة التي مر بها. (١: ٥٥)

ويذكر شريف محمود (٢٠٠١م) أن مستوى الطموح هو هدف ذو مستوى محدد يتطلع الفرد إلى تحقيقه في جانب من جوانب حياته على أساس تقديره لمستوى قدراته وإمكاناته واستعداداته سواء كان هذا الجانب أسري أو

أكاديمي أو مهني أو عام كما يتحدد مستوى هذا الهدف في ضوء الإطار المرجعي للفرد في حدود خبرات النجاح والفشل التي مر بها عبر مراحل النمو المختلفة. (٣٣: ١٠)

ويشير معوض وعبد العظيم (٢٠٠٥م) إلى أن مستوى الطموح هو سمة ثابتة نسبياً تشير إلى أن الشخص الطموح هو الذي يتسم بالتفاؤل والمقدرة على وضع الأهداف وتقبل كل ما هو جديد وتحمل الفشل والإحباط. (٦٣: ٣)

وتعرف آمال أباظة (٢٠٠٤م) مستوى الطموح بأنه الأهداف التي يضعها الفرد لذاته في مجالات تعليمية أو مهنية أو أسرية أو اقتصادية ويحاول تحقيقها ويتسم بالعديد من المؤثرات الخاصة بشخصية القرد أو القوى البيئية المحيطة به وإذا تناسب مستوى الطموح مع إمكانيات الفرد وقدراته الحالية والمتوقعة كانت السوية وإذا لم يتناسب معها ظهرت التفككية. (١٦: ٧)

أساليب تحديد مستوى الطموح:

يمكن تحديد مستوى الطموح من خلال الأساليب التي تساعدنا في التعرف على ما إذا كان لدى الفرد طموح أم لا وفيما يلي إيجاز لتلك الأساليب:-

أ- الدراسات المعملية:

تستخدم هذه الطريقة لقياس الأهداف القريبة فقط والتي يكون النجاح فيها ممكن التحقق بأقصر وقت وفي مثل هذه التجارب يعطى الفرد مهام معينة ويعرف الدرجة التي حصل عليها في المحاولة الأولى ثم يسأل عن الدرجة المتوقع الحصول عليها في المحاولة الثانية. (٢٥: ٤٥)

ب- دراسات الآمال:

دراسات الآمال تعد مؤشرا هاما لتحديد أهداف الشخصية البعيدة والقريبة التي يطمح لها الشخص وتكون هذه الأهداف مختلفة من مرحلة إلى أخرى من عمر الفرد، ففي مرحلة الطفولة تكون مبنية على الإنجاز الشخصي

والقبول الاجتماعي، أما في مرحلة المراهقة فهي تركز على الأشياء ذات القيمة الثقافية والحضارية كالمكانة والمنزلة الاجتماعية والشهرة والنجاح المالي. (١٤: ٧٤)

ج- دراسات تناول المثاليات:-

إن الطموح يعتمد بدرجة كبيرة على المقدرة فنحن ربما نرغب أن نكون شعراء أو لاعبين مشهورين ولكن إذا كانت إمكانياتنا قليلة فإننا نتخلى عن هذا الطموح مبكرا وغالبا ما نترك هذه الأهداف المستحيلة دون مبالاة وذلك لأننا لسنا مسئولين عن توافر تلك الإمكانات وفي حالات أخرى نتخلى عن طموحنا على الرغم من ميولنا الكبيرة وهذا يعني أن يكون لدينا ميل أو رغبة شفي هدف ما دون توافر قدرات مناسبة لهذا الطموح. (٣١: ٤٢)

العوامل المؤثرة في مستوى الطموح:

هناك عدة عوامل تؤثر في مستوى الطموح منها عوامل ذاتية تتعلق بالشخص نفسه ومنها عوامل بيئية واجتماعية وما تقدمه من أنماط مختلفة من الثقافات والمرجعيات ولكن هذه العوامل يختلف مقدار تأثيرها من شخص لآخر حسب العمر والمرحلة التعليمية التي وصل إليها ومن هذه العوامل:

العوامل الذاتية الشخصية:

بما أن مستوى الطموح يتغير حسب تغير العمر فإنه يتأثر بتطور العوامل الشخصية للفرد مع تقدم العمر كالذكاء والتحصيل كذلك يتأثر بالخبرات التي يكتسبها الإنسان من خلال تجاربه التي مر بها في مراحل حياته المختلفة فاشلة كانت أو ناجحة.

ومن هذه العوامل الذاتية المؤثرة في مستوى طموح الفرد:

أ- الذكاء:

يرتبط الذكاء بتحديد الفرد لمستوى طموحه ويتوقف مستوى الطموح على قدرة الفرد العقلية فكلما كان الفرد أكثر قدرة كان في استطاعته القيام بتحقيق أهداف أبعد وأكثر صعوبة، والذكاء يمد الفرد بالقدرة على الاستبصار

ووسائل تدبير الفرص وحل المشاكل والتغلب على العوائق واستخلاص النتائج والقدرة على التوقع. (٣٣: ٥١)

ويؤثر الذكاء في مستوى الطموح بأشكال متعددة فالأفراد الأذكياء نراهم أكثر استبصارا بقدراتهم وبالفرص المتاحة أمامهم وبالعوائق التي قد تمنعهم من الوصول إلى أهدافهم، بالإضافة إلى ذلك فإن رد فعل الأذكياء إزاء الفشل يختلف في طبيعته عن رد فعل الأقل ذكاء ويؤثر في وضع مستويات طموحهم. (٣٦: ٥٠)

ويرى دارس أن نجاح الفرد في أي عمل يتوقف على ما يتمتع به من ذكاء وأن الفرد الذكي يستطيع أن يستثمر كل إمكاناته وقدراته المختلفة للحصول على ما يريد وذلك بوضع خطط واضحة ولو أخفق مرة فهذا يزيده إصرارا لمواصلة العمل لتحقيق ما يريد.

ب- التحصيل:

هناك علاقة بين مستوى التحصيل ومستوى الطموح حيث أن الطلاب ذوو المستوى التحصيلي المرتفع يتمتعون بمستوى عال من الطموح بعكس ذوي المستوى التحصيلي المنخفض. (٣٣: ٥٢)

ج- مفهوم الذات ومستوى الطموح:

إن الصورة التي يضعها الفرد عن ذاته لها دور بارز في مستوى طموحه فيجب على الفرد أن لا يكون مغرورا يرى في نفسه القوى الخارقة القادرة على فعل كل شيء والتي في وسعها تحقيق كل الأهداف حتى لا يرتطم بأرض واقع إمكاناته وفي المقابل فإن الفرد الذي يقلل من تقديره لذاته لن يستطيع أبدا تحقيق طموحه. (٧٧: ٥٦)

ويرى دارس أنه إذا كان مفهوم الفرد لذاته يتسم بالوضوح والواقعية فإن ذلك يؤدي به إلى ارتفاع مستوى طموحه وتحقيق أهدافه.

د- الخبرات السابقة:

للنجاح والفشل أثراً قوياً جداً في طموح الفرد فإذا ما نجح الفرد وتفوق زاد طموحه ويظل الفرد مثابرا للمحافظة على ما حصل عليه من

تفوق، أي أن النجاح يدفع بالطموح إلى التقدم والنمو أما الفشل فيؤدي إلى خفض مستوى الطموح ويصيب بالعجز والإحباط. (٣٣: ٥١)

ويرى دارس أن النجاح لا يؤثر فقط في رفع مستوى الطموح بل يؤثر في رضا الفرد عن ذاته وثقته بنفسه ويعد دافعا قويا له في مسيرته العلمية.

العوامل البيئية والاجتماعية:

إن للبيئة الاجتماعية دورا كبيرا في نمو مستوى الطموح لأن البيئة هي التي تمد الفرد بمفاهيمه وثقافاته وهي التي تشكل الإطار المرجعي له ولكن هذا التأثير يكون مختلفاً من فرد لآخر تبعا لقدراته الذاتية وتبعاً لمضمون هذه القيم والمفاهيم التي تقدمها له فإما أن تكون صالحة لنمو مستوى طموح واقعي أو تؤدي لنمو مستوى طموح غير واقعي، فمثلا تلعب الأسرة دوراً كبيراً في تحديد نمو مستوى الطموح لأن الأفراد الذين ينتمون لأسر مستقرة اجتماعياً وبيئاتهم أقدر على وضع مستويات طموح عالية ومتناسبة مع إمكاناتهم ويستطيعون بلوغها أفضل مما لو كانوا ينتمون إلى أسر غير مستقرة. (١٤: ٧٧)

سمات الشخص الطموح:

أشارت أولغا قندلفت (٢٠٠٢م) إلى أن للإنسان الطموح سمات يمكن كشفها وبالتالي معاملته على أساسها وهي:

١. الإنسان الطموح إنسان لا يقنع بالقليل ولا يرضى بمستواه ووضعه الحالي بل يحاول دائما أن يعمل على تحسين وضعه ويضع خططا مستقبلية يسير على خطاها لينتقل من نجاح إلى آخر، ولا يعد النقطة التي يصل إليها هي نهاية المطاف بل يعدها نقطة بداية للانطلاق إلى نجاح جديد.
٢. الإنسان الطموح إنسان لا يؤمن بالحظ بل يؤمن بأنه كلما بذل جهداً أكبر وقام بتطوير نفسه وبتنمية قدراته حصل على تقدم ونجاح جديدين.

٣. الإنسان الطموح لا يخشى المغامرة وكثيرا ما يعتمد على المجازفة للوصول إلى هدفه لأنه يطمع بتطوير نفسه بشكل سريع، ولا يخشى المنافسة وهو يتحمل مسؤولية أي خطوة يقوم بها أو أي قرار يتخذه ولا يخشى الفشل بل إن الفشل يكون دافعاً وحافزاً لنجاح جديد قادم.
٤. الإنسان الطموح لا ينتظر الفرصة لتأتيه حتى يتقدم بل يقوم بخلق الفرص المواتية والمساعدة لتقدمه بل ينتهز الفرص وأشباه الفرص التي تساعده على الانتقال من مرحلة إلى أخرى أكثر تقدما.
٥. الإنسان الطموح لا يتوقع أن تظهر نتائج جهوده بشكل سريع ومفيد له بل يضع احتمالات الفشل مثل احتمالات الناجح ويكون صبوراً على النتائج وغير ملول.
٦. الإنسان الطموح يتحمل جميع أنواع الصعوبات والعقبات التي تقف ويقوم بتنمية قدراته لتذليل تلك الصعوبات. (١٤: ٧٩)

السمات المرتبطة بالشخص الطموح:

ذكرت حنان الحلبي (٢٠٠٠م) بأن هناك سمات عديدة مرتبطة بالشخص الطموح أهمها:

١- يميل إلى الكفاح.
٢- نظرته إلى الحياة فيها تفاؤل.
٣- لديه القدرة على تحمل المسؤولية.
٤- يعتمد على نفسه في إنجاز مهماته.
٥- يميل إلى التفوق.
٦- يضع الخطط للوصول إلى أهدافه.
٧- يحب المنافسة.
٨- متحمس في عمله.
٩- واثق من نفسه.
١٠- يتحمل الصعاب في سبيل الوصول إلى هدفه.

١١- موضوعي في تفكيره.
١٢- متكيف مع ذاته ومع بيئته.
١٣- يحدد أهدافه وخططه المستقبلية بشكل مناسب.
١٤- يحاول أن يصل إلى مركز مرموق في المجتمع.
١٥- مستقر انفعاليا ومنتج. (٢٥: ٥٩)

دور مستوى الطموح في بناء الشخصية العملية والناجحة في المجتمع:

ارتفاع مستوى الطموح عند الفرد يؤدي إلى قيامه بدور هام في تنوع الجهد، كما يشكل بعدا أساسيا في تكوين البيئة النفسية للفرد ومجال نشاطه على أساس أن توقعات الفرد في النجاح أو الفشل هي التي سوف تحدد قوة اندفاعه تجاه هدفه وخاصة أن هذه التوقعات تقوم على أساس معرفة الهدف. (١٤: ٨١)

ويرى دارس أن مستوى الطموح يتأثر بالبيئة الاجتماعية فاتساع هذه البيئة ومرونتها وقلة الحواجز والعقبات فيها يساهم في تحقيق الأهداف والنجاح وارتفاع مستوى الطموح وبالتالي النظرة الإيجابية والتفاؤلية نحو المستقبل ومواجهة التحديات ومواكبة تطورات المستقبل.

ثالثا: كفاءة المدرب التدريبية:

للمدرب دور كبير وأثر فعال في نجاح البرنامج التدريبي وزيادة فعالية التدريب. حيث ترى سهيلة حسن (١٩٩٧م) أن نجاح البرنامج التدريبي أو فشله يتوقف بدرجة كبيرة على المدرب. (٣٠: ١٢٠)

ويرى وليم تريسي (١٩٩١م) أن المدربين هم أهم عنصر من عناصر نظم التدريب بعد المتدربين فهم يقومون بوضع معدل سرعة العملية التدريبية ويقومون بالإرشاد والمساعدة للمتدربين ويوفرون الخبرة في مادة التدريب،كما أنهم يلعبون دوراً مهماً في تقييم نظم التدريب في أثناء مرحلة تحقيق صلاحية تصميم النظام وعلى ذلك فإن جودة نظام التدريب ككل تعتمد إلى حد كبير على كفاءة المدربين . (٨٠: ٤٤٥)

ولكل هذه الأسباب فإن اختيار وتدريب المدربين ووضع معايير لتوظيفهم مهمة في تصميم نظم التدريب ، فالمدرب هو العنصر الأساسي في عملية التدريب لإحداث التغييرات المطلوبة في الأفراد والجماعات وما من شك في أن دوره يتزايد باستمرار وأصبحت وظيفته أكثر تعقيداً وأهمية بسبب صعوبة تقبل الأفراد والجماعات لتغيير مفاهيمها وأنماط سلوكها .كما يتوقف نجاح التدريب على المدرب الماهر الخبير القادر على تدريب المعلم المتميز لعصر يعتبر فيه النظام التعليمي الذي يعد فرداً متوسط القدرات غير مناسب.ولذلك فالمدرب في ظل الثورة التكنولوجية والعلمية لم يعد دوره دور مصدر وناقل للمعرفة بل أصبح دوره منظماً ومعداً لظروف وشروط وأجواء وبيئة التدريب . (٥٤: ٦٠)

ويرى على شراب (١٩٩٧م) أن التدريب ليس مجرد معلومات تخرج للناس لأن هذه المعلومات لها طرق إخراج تحتاج إلى أساليب في التقويم وفي عرضها وفي ترتيبها ورصدها في الوقت نفسه .هذه المعلومات تحتاج إلى شخصية مؤثرة ذات عمق مستوعبة تماماً لكثير من الأمور ولعدد من الشروط حتى ينجح التدريب . (٤٦: ٣٨)

والمدرب كما عرفه حبيب الصحاف (١٩٩٩م) هو الشخص الذي يملك معرفة أو مهارة أو خبرة ويعمل على نقلها إلى الآخرين من خلال برامج تدريبية منظمة أو أثناء تأدية العمل ولابد أن تتوافر لديه القدرة في توصيل المعلومات إلى الآخرين. (٢١: ٥٣)

ويرى عبد الرحمن توفيق (١٩٩٨م) أن المدرب هو في الواقع المحدد الرئيس لما يتم إنجازه في البرنامج التدريبي فالقرارات المتعلقة بأهداف البرنامج واستخدام المواد التدريبية والوسائل التدريبية المتعددة وتنظيم وإدارة قاعة التدريب وطرق التدريب.وقد اعتبر المدرب في وقت ما مركزاً للعملية التدريبية ومقدماً للمعلومات ولكن النظرة الحديثة للمدرب ترتكز على المتدرب باعتباره مركزاً للمتعلم مع النظر إلى المدرب باعتباره مرشداً وموجهاً وشخصاً ومديراً للعملية التدريبية . (٤٠: ١٢٨)

ويؤكد أحمد العلي (١٩٩٧م) على أهمية دور المدربين في العملية التدريبية بقوله :" إن المدربين هم مهندسو الصيانة والتحديث والتجديد للعقل البشري ونظراً لما يحتويه هذا العقل من تغيرات فليس من السهل لأي فرد أن يتعامل معه كي يعطي أفضل النتائج ولكن يحتاج إلى من يملكون المعرفة والخبرة المهارات في الوصول إلى عقول الآخرين ،كما أن المدربين هم عوامل رئيسة للتغير التنظيمي للأفراد والجماعات ويرجع ذلك إلى الحاجة إلى الإدارة الفعالة والقوة الذاتية والابتكار للمحافظة على جو التنافس .كما يسهم المدربون في إيجاد بيئات نموذجية لمساعدة الآخرين في المشاركة وتحمل المسؤولية والتي ينتج عنها الإنتاجية المتزايدة والجودة المميزة .

(٤: ١٢٠)

وظائف المدرب :

يمكن تصنيف وظائف وواجبات المدرب كما يراها عبد الرحمن توفيق (١٩٩٨م) كما يلي :

١- التخطيط : تعتبر وظيفة التخطيط أهم وظائف المدرب وبدونه لا يمكن إثراء بقية الوظائف ،لذلك فهو يطلق عليها وظيفة اتخاذ القرارات حيث تقوم عليها وتبنى في ضوئها الوظائف الأخرى ،وهي تشتمل على مهام تحديد الأهداف وترتيب الموضوعات التدريبية وتحديد الوقت اللازم، واتخاذ القرارات المتعلقة بالوسائل اللازمة.

٢- التنظيم : وتتضمن وظيفة التنظيم إعداد وتنظيم وترتيب المناخ التدريبي وتنفيذ المسئوليات الخاصة بتحقيق الأهداف بأكبر قدر من الكفاءة والفعالية وبطريقة اقتصادية .

٣- القيادة : ومن خلال وظيفة القيادة يكون المدرب مسئولاً عن حفز المتدربين واستثارة دوافعهم وتشجيعهم على تحقيق مجموعة الأهداف التدريبية المحددة لهم .

٤- التحكم : وتتضمن وظيفة التحكم تحديد مدى نجاح وظيفتي التنظيم والقيادة في تحقيق أهداف البرنامج التدريبي ،فإذا لم تكن الأهداف قد تحققت فإن المدرب قد يكون في حاجة إلى إجراء ما يلي :

أ- تعديل الموقف التدريبي قبل الشروع في تعديل الأهداف .

ب- تعديل الأهداف التدريبية لتكون قابلة للتحقيق في ضوء الاحتياجات التدريبية للمتدربين .

جـ- تعديل المصادر التدريبية وأساليب الدافعية .وتعتبر هذه الوظيفة من الوظائف المتسمرة للمدرب حيث يقوم بملاحظة وتحديد المشكلات التي يواجهها المتدربين وعلاجها فوراً أثناء تنفيذ البرنامج التدريبي. (٤٠: ١٢٨)

الكفايات والشروط والصفات المطلوب توافرها في المدربين:

١- أوردت المراجع عدداً من الشروط والصفات التي يجب أن تتوفر في المدرب حيث يرى وليم تريسي (١٩٩١م) أنه يجب أن يكون المدربون على أعلى مستوى ويجب فيمن يكلفون بالواجبات التدريبية أن يكونوا أفضل العناصر من حيث التأهيل التعليمي والخبرة والمعرفة والمهارة الفنية والمعرفة والمهارة في طرق التدريب. (٨٠: ٤٤٦)

كفايات وصفات المدرب :

تعتبر الكفاءة في أداء الواجبات التدريبية كما يرى تريسي (١٩٩١م) دالة لأربعة عوامل أساسية هي :

١- الخبرة في مادة التدريب : فالمعيار الأول الذي يجب أن يؤخذ في الحسبان عند اختيار المدربين هو تحديد الأفراد الذين يملكون المعارف والمهارات التقنية التي تتطلبها الوظيفة التي سيتم التدريب عليها وتشمل ما يلي :

أ- المعرفة بالمنظمة يحتاج المدرب الناجح إلى معرفة الهيكل التنظيمي الرسمي وغير الرسمي للمنظمة وخطوط الاتصال والسلطة والعلاقات بين الأقسام وسياسات المنظمة وقواعدها وأنظمتها وأدوار المديرين والمشرفين والمواد المتاحة لهم .

ب- المعرفة الوظيفية يجب أن يتوفر لدى المدربين ثروة من المعرفة الوظيفية من حيث تاريخ وخلفية وعمليات الوظائف التي يدربون عليها وكل ما يرتبط بها من واجبات .

جـ- المهارات الوظيفية يجب على المدربين الإطلاع على بطاقات وصف الوظائف حتى يتم التعرف على المهارات والواجبات والمهام الخاصة بالوظيفة التي يتم التدريب عليها .

٢- المعارف والمهارات الخاصة بطرق التدريب : وتتمثل في :

أ- المعارف المهنية: يجب على المدرب أن يكون على دراية كاملة بالمادة التدريبية التي سيدرسها وملماً بأحدث التطورات والتقنيات في مجال التدريس والتدريب وخاصة في مجال تعليم الكبار .

ب- المهارات المهنية: من أهم المهارات التي يجب أن تتوفر في المدرب اختيار واستخدام طرق وأساليب التدريب والوسائل المساعدة ومهارات التعامل مع الفروق الفردية للمتدربين ومهارة تحفيز وتوجيه وإرشاد المتدربين ومهارة إعداد واستخدام وتفسير نتائج أدوات التقويم.

٣- مهارات الاتصال:

يجب أن يكون المدربون الأكفاء موصلين ناجحين في كل من الاتصال الشفوي والكتابي .

٤- الصفات الشخصية :

هناك سمات وصفات أساسية يجب أن تتوفر في المدربين الأكفاء مثل درجة الذكاء واللياقة الجسدية والتوازن والفقه بالنفس والصبر والتفهم والعقلية المتفتحة وتقبل النقد والتغيير بالإضافة إلى حب العمل مع الآخرين. (٨٠: ٤٤٧)

كما أورد أحمد ماهر (١٩٩٨م) عدداً من الصفات العامة التي ينبغي توافرها في المدرب الناجح، ومنها :

١- المعرفة الكاملة بالمحتوى التدريبي لحلقة الدراسة أو الدراسة.

٢- القدرة على الاستماع إلى الدارسين .

٣- القدرة على تشجيع الدراسيين للحديث وإبراز ردود أفعالهم وآرائهم تجاه المادة المقدمة إليهم .
٤- القدرة على التساؤلات والتفاعل مع مشاعر الدارسين والإجابة بصورة بناءة على الأسئلة وتوجيه الحوار .
٥- الحيوية والنشاط بما يمكن من جذب انتباه المتدربين . (٧: ٣٤٧)

كما أورد مارشال (١٩٩٩م) عدداً من صفات المدرب الجيد ومنها:

١- الإيجابية.
٢- الحماس.
٣- دعم الآخرين.
٤- الثقة بهم.
٥- القدرة على التركيز والتوجيه نحو الهدف.
٦- المعرفة والاطلاع.
٧- قوة الملاحظة.
٨- التمتع باحترام الغير.
٩- الصبر.
١٠-الوضوح.
١١-الاعتزاز بالنفس. (١٨: ٣٧)

كما ذكر أحمد العلي (١٩٩٧م) عدد من المهارات المطلوبة في المدربين، وهي :

١- الأساس المعرفي: فيحتاج المدرب إلى وقت وجهد كبيرين للتنمية لقاعدته المعرفية .
٢- المهارات الأساسية وهي: (الاتصال - تحديد الاحتياجات المعرفية - التحديد الدقيق لمستوى المشاركين) .
٣- القدرات الذاتية : وتشمل قدرات المتدرب الذاتية ومنها (الفطنة الحسنة- المواءمة- التوازن - التوجه نحو النتائج) . (٧: ١٢١)

ومن صفات المدرب ما أورده محمد عثمان (٢٠٠١م) فيما يلي :

١- الإخلاص والانفتاح العقلي والثقة والقدرة على الاختيار والاستعداد لتفنيد الآراء والتعامل مع صعوبات الوظيفة.

٢- أن يكون مؤمناً بقيمة ما يفعل إيماناً راسخاً .

٣- أن يكون قدوة لمن يدربهم .

٤- أن يكون لديه القدر الكافي من المادة العلمية .

٥- أن يكون قادراً على نقل وتوصيل المعلومات والخبرات للمتدربين .

٦- أن يكون متفهماً لطبيعة عملية التدريب أو التنمية ومدركاً الفرق بينهما وبين عملية التعليم.

٧- أن يكون لديه القدرة على التجديد والتطوير المستمر في مادة التدريب وأساليبه

٨- لا تزيد أعباءه على القدر الذي يحافظ معه على فاعليته ويتيح له فرص التنمية الذاتية .

٩- الإلمام الكامل بأساليب التدريب الحديثة وطرق استخدامها . (٥٤: ٦٦٢)

كما أورد محمد ياغي (١٩٩٢م) عدداً من الشروط التي يجب أن تتوافر في المدرب الكفء ومنها :

١- أن يكون مقتنعاً تماماً بأهمية التدريب والفرد كعامل أساسي من عوامل التنمية الإدارية ،وحريصاً على تنمية المهارات المطلوبة في المتدربين.

٢- أن يكون متحمساً ومهتماً بالتدريب وموضوعه عن رغبة وإيمان شديد.

٣- أن يكون ملماً بالمادة العلمية التي سيتحدث فيها .

٤- أن تكون لديه الخبرة العملية والممارسة الطويلة.

٥- أن يكوم موصلاً جيداً قادراً على توصيل رسالة التدريب إلى المتدربين .

٦- أن تكـون لديـه القـدرة علـى المبـادأة ومواجهـة المواقـف أو الأسـئلة المفاجئة ببراعة وسرعة .
٧- أن يكون تفكيره منظماً وعقله بارعاً في استحداث الآراء في مجال تخصصه وتطبيقها .
٨- أن تكـون لديـه الرغبـة فـي متابعـة التطـورات العلميـة مـن أبحـاث ودراسات تتعلق بمجال تخصصه في مجال التدريب .
٩- أن يكون ملماً بمبادئ العلوم النفسية والسلوكية لعملية التعليم .
١٠- أن تتصف أحكامه على الآخرين بالأمانة والنضج والموضوعية .
١١- أن يكـون لديـه شـعور بأهميـة الوقـت والاسـتفادة التامـة منـه. (٥٧: ١٣٦)

الشروط التي يجب توافرها في المدربين:

١- أن يكون متخصصاً في الموضوع الذي سيتولى التحدث فيه.
٢- أن يكون مهتماً بالموضـوع وحريصـاً علـى الأداء الجيد فيـه ومطلعـاً على كل ما يكتب أو يبتكر فيه .
٣- أن يكون ملماً بالمبادئ النفسية والسلوكية لعملية التعلم .
٤- أن يكون مهتماً بالتدريب وحريصاً على تنمية المتدربين .
٥- أن تكون لديه الكفاءة في توظيف الوقت المتـاح لديـه للإعداد للجلسـة التدريبية وإدارتها بشكل جيد .
٦- أن تكون لديه القدرة على الاتصال الجيد بالمتدربين . (٤٠: ٣١)

وحدد أحمد العلى (١٩٩٧م) خمس سلوكيات نموذجية للمدرب الناجح وهي :

١- ركز على الاختيارات الذاتية للمشاركين واعمل على تقييمها.
٢- اجعل هدفك سلوكهم وليس شخصيتهم .
٣- استخدم مهارة الإصغاء والإنصات بفاعلية .
٤- دعم الاستجابات الناجحة للمشارك .
٥- اجعل الأهداف واضحة وتابعة الأداء . (٧: ٢٢٣)

وصايا هامة للمدربين : (نموذج للمدرب الناجح) :

١- أنت لست وحدك ولكن معك من يشاركونك العمل التدريبي .
٢- الهدف ليس عرض خبراتك ولكن تلبية الاحتياجات المعرفية والمهارية للمشاركين .
٣- عامل المشاركين كما تحب أن يعاملوك به .
٤- كل ما هو موجود حولك من أجهزة ومعدات لمساعدتك فلا تجعل نفسك مساعداً لها .
٦- عليك بالشرارة الأولى للعمل . (٧: ١٢٨)

العادات السبع لبناء الفريق :

ذكر إبراهيم الفقي (١٩٩٦م) أن هناك خمس أسس لبناء الفريق وهي :

١- الثقة .
٢- الاهتمام .
٣- الالتزام .
٤- التعاون .
٥- المشاركة في المصداقية .

وهناك مبادئ سبعة لبناء الفريق الناجح وهي :

١- تشكيل الفريق .
٢- التدريب .
٣- الاتصال .
٤- الرؤية .
٥- تحديد الهدف .
٦- التقدير .
٧- الإحساس بوحدة الهدف . (٢: ٢٥٠)

أخطاء وسلبيات المدربين :

١- أن يتحدث نظرياً.
٢- يعتمد على الكلام فقط .
٣- لا يشجع المناقشة .
٤- لا يتحرك من مكانه سواء كان جالساً أو واقفاً.
٥- لا يتكلم بوضوح . (٧: ١٢٩)

رابعا: علاقة المدرب باللاعب الناشئ:

ويتم ذلك من خلال عدة نقاط أهمها:

١- معرفة المدرب لكل لاعب من لاعبيه معرفة تامة:

المدرب الملم بحالة اللاعب الاجتماعية وحالته العائلية والاقتصادية والدراسية والصحية وبمشاركه اليومية يمكن أن يساعد هذا الرياضي ويمكن أن يتقرب إليه ويؤثر فيه.

٢- الصداقة والإرشاد:

إن العلاقة الودية التي تتكون بين اللاعب والمدرب تضع المدرب في مكان يستطيع خلاله أن يؤثر في أفكار اللاعب وفي شخصيته.

٣- ملابس المدرب أثناء التدريب :

إن الملابس الرياضية التي يلبسها المدرب تعكس استعداد ذلك المدرب للتمرين والذي بدوره يؤثر في اللاعبين أنفسهم.

٤- لياقة المدرب البدنية:

يجب على المدرب أن يتصف بالحيوية والنشاط في إيعازاته وفي حركاته فإذا كان المدرب متعبا يجب أن لا يظهر تعبه للاعبين

٥- الابتعاد عن المراوغة والخداع :

يجب أن يكون المدرب صادقا في وعوده ومعلوماته وشجاعة في تقبل الاعتراف بالأخطاء.

٦- اقتراحات الرياضيين:

يجب على المدرب أن يتقبل اقتراحات الرياضيين بشكل جدي دون أن يسخر منهم حتى ولو كانت ساذجة أو خاطئة.

٧- تصحيح السلوك الخاطئ بصورة شخصية:

التوجيه البناء للاعب الذي يعاني من مشكلة معينة يجب أن يجري بصورة شخصية بعد التمرين ومن دون جلب انتباه بقية أعضاء الفريق حيث أن النصيحة قد يكون لها معنى يختلف كليا إذا أعطيت بصورة شخصية بين المدرب واللاعب بدل أن تعلن أمام أعضاء الفريق. (٩٣: ١-٣)

خامسا: تماسك الفريق:

يقصد بالتماسك في أي فريق رياضي مجموعة العلاقات المتبادلة بين أعضائه داخل الملعب وخارجه . حيث أن سلوك كل فرد منهم يتوقف على سلوك الآخرين ، وهذا التفاعل يتم على الجانب الحركي والاجتماعي عن طريق الإدراك والاستجابة المؤسسة على هذا الإدراك ولأن اللاعب في الفريق هو عضو في مجموعة وهو بحكم تكوينه العصبي والبدني مستعد وقادر على متابعة سلوك زملائه في الفريق ويستطيع أن يربط بين هذه المتابعة للسلوك وردود أفعاله .ويمكن القول بأن التماسك قد تحقق بين اللاعب وباقي أفراد الفريق عندما يبدأ في استخدام تكوينه البدني والنفسي في ملاحظة زملائه وحدوث استجابة بينهم نتيجة الملاحظة واستجابة الزملاء له.

وللتماسك شقان (حركي – اجتماعي) ويمكن عن طريق التفاعل التعرف على قوة بناء الفريق ، لأن الدور والمكانة لكل لاعب يتحدد أن في ضوء العلاقات المتبادلة سواء كانت حركية أو اجتماعية ، كما أن الظواهر المختلفة من تعاون وتنافس وتآلف وسيطرة وخضوع وتحالف في تظهر أيضا في ضوء التفاعل الذي يحدث بين أفراد الفريق .وجميع هذه الظواهر هي دليل على النظام الاجتماعي داخل الفريق ولابد أن يكون المدرب أو الإداري على دراية بهذا النظام حتى يتم توظيف قواعده مع الفريق. (٩٢: ١)

مفهوم تماسك الفريق الرياضي:

إن تماسك الفريق الرياضي يمثل الظواهر الأساسية لاستمرار اللاعبين في عضوية الفريق الرياضي إذا أن " التماسك " هو الخيط الذي يربط بين أفراد الفريق والذي يبقي علي العلاقات بين مختلف أفراده. (٩٢: ٢)

عوامل تماسك الفريق الرياضي:

ومن أهم هذه العوامل والشروط ما يلي:

- الشعور بالانتماء الفريق:
- إشباع الحاجات الفردية

- الشعور بالنجاح
- المشاركة
- وجود قوانين ومعايير وتقاليد للفريق.
- توافر العلاقات التعاونية بين اللاعبين.
- توافر القيادة المناسبة.
- جاذبية الجماعة ككل.
- الرغبة المعلنة للبقاء في الفريق
- درجة التقارب أو الارتباط مع الفريق. (٩٣: ٢).

دور المدرب في تماسك الفريق الرياضي (الجماعة الرياضية)

أشار أسامة راتب (١٩٩٥م) إلى أن هناك بعض النقاط المهمة التي يجب أن يراعيها المدرب لتنمية تماسك جماعة الفريق الرياضي وهى:

١. تعريف كل لاعب بمسئوليات الآخرين في الفريق، ويمكن أن يتحقق ذلك من خلال السماح للاعبين باللعب في مراكز أخرى أثناء التمرين ،حيث إن ذلك يساعد على إكسابهم التقدير لأهمية مراكز اللعب لزملائهم.
٢. يجب الاهتمام بمعرفة معلومات شخصية لكل لاعب ، حيث إن ذلك يساعد في المزيد من المشاركة الفعالة.
٣. نشر روح من الحماس المستمر عند جميع أفراد الفريق ، وذلك بتوطيد الدافع للتفوق أو الرغبة في إنجاز أحسن أداء في كل تدريب ، فالرياضة التنافسية تعني التفوق ، وتعنى الفوز ، وتعنى تحقيق البطولات ، كما أنها تعنى في نفس الوقت عدم التوفيق أو الهزيمة
٤. يجب ألا تقتصر جاذبية الجماعة وتطوير الروح المعنوية الجيدة على المدرب وعلى الفريق ، بل إنها يجب أن تشمل أيضا الهيئة بكاملها (النادي المدرسة) بمعنى ضرورة تعاون الجميع وترابطهم الوثيق في الظهور كجهة واحدة خلف الفريق ، ويعنى ذلك أن يقدم المسئولون

ليس فقط المساعدات والإمكانات اللازمة ، بل أيضا الدعم المعنوي والتشجيع المستمر .

٥. يجب أن يتاح للاعب فرصة المشاركة في اتخاذ القرارات التي تؤثر في الفريق أو عليه بصفة شخصية ، ويجب تطوير الشعور بأن الفريق هو ملك لجميع اللاعبين وليس ملكا للمدرب فقط.

٦. يجب أن يكتسب كل لاعب في الفريق الاقتناع بأهمية الدور الذي يقوم به ويمتد هذا المفهوم بالنسبة للاعب الاحتياطي أو بعض اللاعبين الذين لا يشاركون بشكل مباشر في بعض المباريات التنافسية.

٧. يجب وضع أهداف للفريق *Team Goal* ، والشعور بالإعزاز والفخر والحماس لإنجاز هذه الأهداف .

٨. يجب العمل على تجنب وجود الجماعات الفرعية المضادة لتماسك أو جاذبية الفريق.

٩. يراعى تطوير تدريبات الفريق ، واستخدام الألعاب التمهيدية التي تشجع على تدعيم التعاون بين أفراد الفريق.

١٠. يجب التركيز على المظاهر والجوانب الإيجابية التي يتميز بها الفريق . فعلى سبيل المثال عندما يخسر الفريق إحدى المباريات ، يجب التحدث مع أفراد الفريق عن النقاط الإيجابية التي يتميز بها أداء الفريق ، قبل أن يتحدث عن نقاط الضعف والأخطاء التي حدثت الفريق وتماسكه. (٨: ٤٦، ٤٧)

سادسا: سمة الاجتماعية:

يعرفها محمد حسن علاوي (١٩٩٨م) بأنها القدرة على التفاعل مع الآخرين ومحاولة التقرب للناس وسرعة عقد الصداقات. (٥٩: ٧٩)

وقد حظيت العلاقات الاجتماعية باهتمام علماء الاجتماع مما جعلها أحد الأساليب التصورية والمنهجية الرئيسية في علم الاجتماع وعلم النفس الاجتماعي، وقد كشف هذه الاهتمامات عن تردد العلاقات الاجتماعية بين الجماعات الاجتماعية المختلفة وخصائصها. (١٣: ٣٧)

مواقف التفاعل الاجتماعي:

عند تحليل الموقف الاجتماعي نجده يتكون من:

أولا: العناصر التي يتألف منها الموقف، وهي الأفراد والجماعات.

ثانيا: عمليات التفاعل الاجتماعي مثل عملية الإدراك، وعملية التواصل.

ثالثا: نتائج التفاعل الاجتماعي كما تظهر في سلوك الأفراد وسلوك الجماعات.

أولا: عناصر الموقف الاجتماعي:

إن أهم ما يدرسه علم النفس الاجتماعي بالنسبة لعنصر الفرد هو اتجاهاته نحو الطرف الآخر المشترك معه في عملية التفاعل، واتجاهاته نحو الموقف المشترك بينه وبين الطرف الآخر والذي يتم تفاعل الاثنين داخل إطاره، ولا يقتصر على هذا فقط بل يدرس أيضا العلاقة بين اتجاهات الطرفين وكيف تتغير اتجاهات كل طرف منهما بتغير اتجاهات الطرف الآخر.

ثانيا: عمليات التفاعل الاجتماعي:

وهي العمليات النفسية التي تجعل سلوك كل طرف من طرفي عملية التفاعل الاجتماعي معتمدا على سلوك الطرف الآخر ويتم في هذه العمليات نوعين متداخلين من العمليات يعتمد كل منهما على الآخر:

١- العمليات النفسية في إدراك الشخص الآخر.
٢- العمليات النفسية في التواصل.

ثالثا: نتائج التفاعل الاجتماعي:

حيث يتم دراسة تكوينات عناصر موقف التفاعل الاجتماعي من خلال:

١- التجانس: وهو ما ينتج عن التفاعل الاجتماعي بين فرد وجماعة ويؤدي إلى تأثر الفرد بالجماعة وتجانس سلوكه مع سلوكها.
٢- القيادة: وهو ما ينتج عن التفاعل الاجتماعي بين فرد وجماعة وتؤدي إلى تأثر الجماعة بالفرد والانقياد له في سلوكها.

ولا يقتصر التفاعل الاجتماعي على ما يدور بين شخص وآخر بل قد يكون بين جماعة وأخرى ففريق كرة القدم يمثل جماعة تتفاعل مع الفريق الآخر، وقد بينت الدراسات أنه إذا تولت أداء عمل واحد جماعتان كل على حدة ولكن إحداهما ترى الأخرى وتعلم بوجودها فإن ذلك يؤثر على الأداء والإنتاجية. (٧٤: ١٢-١٧)

وسائل حل مشكلات التفاعل الاجتماعي:

يقدم علماء النفس الاجتماعي عددا من الطرق التي يمكن من خلالها تعديل سلوك غير مرغوب أو اكتساب آخر مرغوب ومن أهم هذه الطرق ما يلي:

١- الإقتداء.
٢- التدعيم.
٣- لعب الأدوار.
٤- التمكين من انتقال الأثر. (٦٦: ٥٦)

عناصر الروح المعنوية:

يشير محمد ريب الله (٢٠٠٧م) نقلا عن سلامة بلال أن هناك عناصر للروح المعنوية يمكن حصرها كالآتي:

١- تحديد الهدف:

لا يمكن أن نتوقع قيام فرد أو جماعة بعمل معين ما لم يحدد الهدف المراد أولا وتشمل عملية تحديد الهدف ضمن الجوانب الآتية:

أ- إدراك الهدف
ب- الإيمان بقيمة الهدف.
ج- الإحساس بإمكانية تحقيق الهدف.
د- الإصرار على بلوغ الهدف.

٢- الثقة بالقادة:

وجود قيادة قادرة على أن تكسب ثقة من يتعامل معها يعد من العناصر المهمة في رفع الروح المعنوية لأعضاء هيئة التدريس.

٣- الثقة في قوة وقدرة الجماعة:

يعد هذا العنصر من العوامل المهمة في الروح المعنوية إذ تعمل هذه الثقة على دفع الجماعة نحو تحقيق أهدافها.

٤- الاطمئنان إلى موقف أصدقاء الجماعة:

تقوى الجماعة وترتفع معنوياتها بزيادة اطمئنانها إلى المساعدة والتفهم والتأييد الذي تلقاه من أصدقائها كما أن هذا الاطمئنان يولد إحساساً بأن الفرد والجماعة يستطيعون أن يحصلوا على المساعدة وذلك يدفع الجماعة إلى التقدم في تحقيق الأهداف والسعي للتطوير.

طرق تنمية الروح المعنوية:

إن خلق الروح المعنوية لا يكون إلا باحتواء جو العمل المحيط بالفرد على الظروف المواتية لتنميتها.

والواقع أن لتحسين ظروف العمل الأثر الكبير في رفع معنويات الفرد وبالتالي في التأثير على ما يدفع إدارة الأفراد إلى العناية بهذا الأمر بغية الإفادة من القدرات الكامنة لدى أفراد التنظيم التي قد يعجزون عن لاستغلالها لسوء حالتهم أو عدم ملائمة بيئة العمل لهم وكذلك إلى إرضاء شعورهم بتهيئة الاستقرار النفسي لهم.

بالإضافة إلى ذلك وإلى العناية بأمر العناصر الطبيعية والنفسية المكونة للروح المعنوية توجد عدة عوامل تعمل على تنمية هذه الروح المعنوية بين الأفراد في المنظمات الحديثة وهي:

١- لابد أن يشعر كل فرد بأن جهوده تكون دائما موضع التقدير من قبل الإدارة.
٢- وجوب تهيئة فرص التعبير عن النفس لكل فرد في عمله وكذلك فرصة أداء العمل بدرجة من الإتقان تجعله يعتز بأدائه.
٣- لابد للفرد أن يشعر عن قناعة بأهمية الأهداف العامة للمنظمة التي يعمل بها وبأهمية دوره فيها.
٤- وجوب تحرر الفرد من القلق ومما يساعده على ذلك شعوره بقدر معقول من الاطمئنان بالاحتفاظ بوظيفته.
٥- يجب أن يشعر الفرد بالمحبة نحو رئيسه المباشر وأن يحس بعدالته وبعده عن محاباة أشخاص على حساب الآخرين.
٦- لابد للفرد أن يجد في محيط عمله جواً اجتماعياً ممتعاً.

فإذا ما تحققت هذه العوامل والشروط وترسخت في شعور أفراد التنظيم وأفكارهم ارتفعت روحهم المعنوية وأصبح المناخ السائد مساعداً لفاعلية أداء أفراد التنظيم مما ينعكس بالضرورة على الأداء التنظيمي والكفاءة الإنتاجية. (٤٩: ١٩)

ويستنتج من ذلك أهمية العلاقات الإنسانية في رفع الروح المعنوية وأن الروح المعنوية تنبت من شعور الأفراد بالرضا والسعادة.

وقد لخص الشبكشي (١٩٦٩م) ما اتفق عليه علماء الإدارة في أن هناك عوامل تعمل على رفع الروح المعنوية من أهمها ما يأتي:

١- توفر الكفاءة في إشراف الرئيس:

فمن العوامل التي تعمل على رفع الروح المعنوية للفرد هي قدرة وكفاءة الرئيس في الإشراف عليه وهذا الإشراف يشمل القدرة الفنية والأسلوب الإنساني الذي يتبعه في إدارة الأفراد.

٢- ميل الفرد إلى العمل الذي يقوم به:

فالفرد إذا ما اتفق عمله مع ميوله فإنه يبدع فيه ويتفانى في إتقانه ولا يعبأ بالوقت أو الجهد أو التعب الذي يصرف فيه ثم إن زيادة الخبرة التي يكتسبها من ذلك والتقدير الذي يناله من رؤسائه لأدائه هذا العمل بهذه الصورة التي كرس فيها وقته واستقل فيها مواهبه وقدراته كل هذا يزيد من ثقته في نفسه وتدفعه إلى المزيد من بذل الجهد والتمسك بهذا العمل الأمر الذي يرفع روحه المعنوية كما أن خبرته تكون في نمو مستمر ومثل هذا الفرد إنما يقوم بهذا العمل ليرضي رغباته النفسية ولإشباع ميوله ولاستغلال مواهبه وقدراته بالإضافة إلى روح التعاون السائدة بينه وبين زملائه في الفريق.

٣- توفير الأمن للفرد داخل وخارج الوظيفة:

فالحاجة إلى الشعور بالأمن ضرورة من ضرورات نمو الفرد منذ بدء حياته وإن الحرمان من هذا الشعور يعمل على انحراف كثير من الأفراد فوضع الأنظمة والقواعد المختلفة للترقي أو عند الإحالة للتقاعد مهما كانت من الدقة والسخاء فإنها لا تدخل الشعور بالأمن في نفس الموظف ما لم تقترن بقواعد أخرى وضمانات لبقائه في العمل.

فهناك كثير من الدوائر الإدارية تضع قواعد للترقيات خاصة منها ما يتعلق بالترقية بالاختيار ومنح العلاوات ولكن لا تضع في الوقت نفسه وسائل من الرقابة الدقيقة على تنفيذ هذه القواعد بحيث يسودها العدالة والنزاهة فيكثر التحايل على هذه القواعد بسبب التحيزات مما ينتهي بتخطي المستحق وترقية غير المستحق، وهي أمور تسبب السخط وكراهية العمل في نفوس الموظفين المظلومين وتهبط بروحهم المعنوية.

٤- قيام التوافق بين الفرد وزملائه:

من العوامل التي تزيد من ارتفاع الروح المعنوية للفرد شعوره بأنه هو نفسه مقبول من جماعة الموظفين الذين يعمل معهم وأنه قد نجح في تكوين علاقات إيجابية وصداقات ودية بينه وبينهم فإن مثل هذه العلاقات تجعل جو

العمل أمامه محبوبا ومقبولا كما تدخل السرور والرضا في نفسه فيقبل على العمل بروح عالية وهمة كبيرة. (٣٥: ٢٣٣-٢٤٤)

قياس الروح المعنوية:

يحدد الخبراء مجموعة من العوامل التي ينبغي قياسها في مجال الروح المعنوية وهي:

١. شعور الفرد بالانتماء للعمل.
٢. الشعور بالأمن الاقتصادي.
٣. الاعتراف بوجود منافسة عادلة.
٤. الارتياح إلى منجزات الجماعة والنتائج التي حققتها.
٥. شعور الفرد بأنه مقبول من الجماعة.
٦. الثقة في الإدارة العليا للمنشأة. (١٩: ٧٤٥)

أما طرق قياس الروح المعنوية فيتمثل أهمها في:

١- المقابلات الشخصية:

تعتبر المقابلة الشخصية مع الأفراد وسيلة أساسية لدراسة المجالات المتصلة بمعنهوياتهم وبهذه الوسيلة تتم المقابلة مع عينة تمثل مجموع الأفراد تمثيلاً صحيحاً، ومن مزايا المقابلة الشخصية أنها تكشف عن أوضاع غير متوقعة بالنسبة للروح المعنوية المنخفضة.

٢- قياس الاتجاهات:

مقاييس الاتجاهات هي نوع من الاستمارات التي يجيب عنها المبحوثون دون ذكر أسمائهم وتقاس الاتجاهات بقائمة من الأسئلة التي تدور حول آراء العاملين ومشاعرهم نحو عملهم وزملائهم وقادتهم وسائر جوانب العمل في الفريق وظروفه وتمثل هذه الآراء المشاعر في مجموعها مستوى من الروح المعنوية للمنشأة الجاري دراستها، بمعنى أن متوسط الدرجات في المقياس هو الدليل على مستوى الروح المعنوية.

٣- الطرق غير المباشرة في قياس الروح المعنوية:

هناك عدة طرق غير مباشرة مثل طريقة السجلات أو الاستقصاءات المكتبية حيث يقوم متخصصين بتحليل بعض البيانات التي يتم جمعها وترتيبها بصفة مستمرة ثم يتم تحليلها واستخلاص بعض النتائج منها عن مستويات الروح المعنوية ومن أمثلة البيانات التي يجرى جمعها وتحليلها:

- معدلات الغياب
- معدلات الشكاوي
- معدلات الإنتاج
- معدلات الجزاءات (٣٢: ٢٥١)

العوامل التي تساهم في رفع الروح المعنوية:

إن الروح المعنوية تتأثر بالطموح والأمل والثقة كما تتأثر بعوامل أخرى مثل الحوافز والدوافع التي لها دور كبير في ارتفاع الروح المعنوية، ويمكن تحديد العوامل التي تساهم في رفع الروح المعنوية من وجهة نظر محمد ريب الله (٢٠٠٧م) نقلا عن عمر التومي:

١- إشباع الحاجات النفسية:

الروح المعنوية تتوقف من حيث ارتفاعها وانخفاضها على مدى إشباعها وإرضائها للحاجات النفسية للأفراد ومن بينها:

أ- الحاجة إلى الأمن النفسي.
ب- الحاجة إلى الانتماء إلى الجماعة.
ج- الحاجة إلى التقدير والتشجيع.
د- الحاجة إلى النجاح وإلى النمو.
ه- الحاجة إلى تحقيق المكانة الاجتماعية.

٢- توافر المناخ المناسب للعمل:

يتطلب ذلك شروطاً معينة يجب أن تتوافر لتوفير المناخ المناسب للعمل منها:

أ- تحديد الأهداف والغايات.

ب- توافر مناخ نفسي واجتماعي يشعر بالأمن والاطمئنان.(٦٢: ٣١-٣٣)

وهناك عوامل أخرى يمكنها أن تؤدي إلى رفع الروح المعنوية:

- توافر فرص التقدم والعدالة وتقدير الكفاءة.
- وضع الفرد المناسب في المكان المناسب لقدراته ومهارته.
- فاعلية وموضوعية وعدالة أنظمة الإشراف والقيادة.
- الشعور بالفخر لأداء العمل.

وهبوط مستوى الروح المعنوية لدى الفريق يؤدي بصورة مباشرة إلى انخفاض مستوى أداء لاعبي الفريق في المباريات وبالتالي ينعكس ذلك أيضا على نتائجها لذلك فالروح المعنوية المرتفعة هي القاعدة التي يؤسس عليها المدرب الإعداد النفسي للفريق. (٣٢: ٢٩٢)

إدارة الأفراد والروح المعنوية :

تعتبر علوم النفس وأهمها الصناعي والتجاري من أحدث العلوم التي أثرت بشكل واضح واحتلت مكانة رفيعة لما تقدمه من عون كبير في تحديد وتحليل المشكلات الإنسانية وفي معرفة اتجاهات الأفراد وحقيقة سلوكهم.

والروح المعنوية في الصناعة تعتبر أحد الموضوعات الهامة التي يعالجها علم النفس الصناعي والتي نالت القدر الكبير من جانب رجال الإدارة وعلماء النفس في الدول المتقدمة.

ويرجع اهتمام إدارة الأفراد بالتحديد بموضوع الروح المعنوية لضمان فعالية أداء كافة أفراد التنظيم في تحقيق هيكل أهداف المنظمة ولا شك أن رفع الروح المعنوية لأفراد التنظيم يؤدي بالضرورة إلى ضمان التوافق والتعاون في ممارسة وظائفهم وبالتالي تعاونهم مع الآخرين لتحقيق الكفاءة للأداء التنظيمي. (٤٩: ١٦)

الحوافز والروح المعنوية:

الحوافز هي بالتحديد العوامل التي تهدف إلى إثارة القوى الكامنة في الفرد والتي تحدد نمط السلوك أو التصرف المطلوب عن طريق إشباع كافة احتياجاته الإنسانية .

هذا وتعتبر الحاجات الإنسانية المصدر الأساسي لدوافع الأفراد والمحدد الرئيسي لسلوكهم في المنظمة وبما أن الدوافع تنبع من داخل الفرد فإن الحافز هو شيء خارجي تجذب إليها الفرد باعتبارها وسيلة لإشباع حاجاته التي تحركه أي بمعنى آخر فإن الحوافز "هي مجموعة العوامل التي تعمل على التأثير على سلوك الفرد من خلال إشباع حاجاته" وبناء على ما تقدم نجد أن التوافق بين الحاجات هو الذي يحدد:

١- الحالة المعنوية للأفراد.
٢- درجة رضاء الفرد عن عمله.
٣- استقرار الفرد في المنظمة.
٤- جودة أداء الفرد وإنتاجيته.
٥- كفاءة الأداء التنظيمي.

أنواع الحوافز :

هناك عدة اتجاهات في تقسيم الحوافز إلا أن أكثر الاتجاهات شيوعا هي في تقسيم الحوافز إلى نوعين:

١- الحوافز المادية
٢- الحوافز المعنوية.

أولا: الحوافز المادية:

ويقصد بها مجموعة الحوافز التي تشبع لاحتياجات أفراد التنظيم المادية فقط دون غيرها، فالروح المعنوية تعني أن الفرد يؤدي عمله ويكون متحفزاً لأداء هذا العمل للاعتقاده بأنه سيحصل في المقابل على ما يريد ولكن في الوقت نفسه فإن الفرد يريد من هذه الحوافز قدرتها على تأمين حاجته الأساسية وتشمل هذه الحوافز ما يلي:

١- الأجور وملحقاتها.
٢- ديمومة العمل.
٣- الظروف المادية للعمل.

١- الأجور وملحقاتـها:

يعتبر الأجر العادل الذي يحصل عليه الفرد من أهم أنواع الحوافز على إطلاقها في كافة المنظمات فللأجور فعالية واضحة تتلخص بأن الفرد يحصل على أجر محدد مقابل العمل والجهد الذي يقوم به، وبسبب الاختلافات الواضحة بين أنماط احتياجات الأفراد فإنه لا يمكن تصميم نظام للأجور يستطيع تحفيز كافة أفراد التنظيم بنفس الدرجة، من جهة ثانية اختلفت الآراء بين العلماء في تحديد أهمية الأجور، ودورها المستمر في التحفيز على رفع كفاءة الأداء ولكن بالرغم من هذا الاختلاف تبقى الأجور أحد أهم الحوافز الخاصة بالعمل، ويبقى حرص إدارة الأفراد عند رسم نظام للأجور أن يكون أحد الأدوات التي تستخدم عند رسم نظام الحوافز بشرط أن تتأكد إدارة الأفراد من شرطين أساسيين:

أ-خلق علاقة بين الأجور والإنتاجية.

ب- توفر الرغبة لدى الأفراد في الحصول على الأجور المرتفعة.

٢- ديمومة العمل:

يعتبر عنصر العمل المصدر الأساسي لدخل معظم أعضاء التنظيم بحيث إذا توقف الفرد عن ممارسة عمله في المنظمة فإن دخله يتوقف أيضا لذا فإن ديمومة العمل تعتبر من العناصر الأساسية التي تحفز الفرد على بذل مزيد من الجهد بمعزل عن الخوف والاضطراب مما يتاح له المجال لأداء عمله بطريقة أفضل وبكفاءة أعلى.

٣- الظروف المادية للعمل:

تلعب الظروف المادية المحيطة بعمل الفرد دورا أساسيا في التأثير على كفاءة الفرد في العمل، لذا يجب تهيئة هذه الظروف لخلق مناخ يحقق التوازن بين حاجة الفرد والحافز الذي يقدمه هذا المناخ.

ثانيا: الحوافز المعنوية:

يقصد بالحوافز المعنوية تلك المكونات التي تتكون منها فلسفة التنظيم وتشكل مع غيرها المناخ العام للمنظمة بحيث تساعد هذه المكونات من توفير الإشباع الكامل لاحتياجات أفراد التنظيم غير المادية ويأتي في مقدمة هذه الحوافز:

١- فرص الترقية والتقدم في العمل.
٢- مناخ الإشراف.
٣- مناخ الجماعة.
٤- صورة المنظمة.
٥- طبيعة العمل.
٦- فلسفة المنظمة تجاه أفراد التنظيم. (٤٩: ١٠٢-١٠٥)

ويرى دارس أن نجاح فريق كرة القدم في المؤسسات والأندية الرياضية يتوقف على الروح المعنوية السائدة بين أعضاء الفريق حيث تسهم الروح المعنوية لديهم في تحقيق الأهداف العامة والخاصة للفريق، وعلى الجانب الآخر فإن الصراعات والخلافات والتناقض بين الأهداف العامة والأهداف الخاصة للاعبين تؤدي بالضرورة إلى اختلال مسيرة العمل وإلى تعثر الجهود المبذولة لتحقيق أهداف الفريق.

لهذا يجب السعي باستمرار إلى تهيئة أجواء عمل مستقرة تسودها روح التعاون والمحبة والدافعية في نفوس اللاعبين ولن يأتي ذلك إلا من خلال تعامل إنساني قائم على الاحترام المتبادل والثقة القوية بين اللاعبين من جهة والمدرب من جهة أخرى.

وهذا يتفق مع ما أشار إليه مفتي إبراهيم (١٩٩١م) نقلا عن سبستيارو لاذاروني أن الروح المعنوية هي حجر الزاوية في الإعداد النفسي للفريق وهي أهم أركان صمود لاعبي الفريق في مواجهة مواقف الشدة التي تقابله سواء قبل المباراة أو خلالها أو بعدها. (٦٨: ٢٩٢).

خصائص مرحلة النمو للناشئ (١٩-٢٠)سنة:

يطلق البعض على هذه المرحلة اسم مرحلة الشباب وهذه هي مرحلة اتخاذ القرارات، وتعتبر هذه المرحلة فترة قمة الصحة والشباب ويتم النضج الجسمي في نهايتها، حيث يتم النضج الهيكلي في نهاية هذه المرحلة ويزداد الطول زيادة طفيفة مع زيادة الوزن ويتضح التحسن في صحة المراهق وتعتبر مرحلة المراهقة المتأخرة فترة قمة الصحة والشباب.

النمو الفسيولوجي:

يتم في هذه المرحلة النضج الفسيولوجي حيث يتم الوصول إلى التوازن الغددي، ويتم التكامل بين الوظائف الفسيولوجية والنفسية في شخصية متكاملة.

النمو الحركي:

يتم في هذه المرحلة نضج مظاهر النمو الحركي ويقرب النشاط الحركي إلى الاستقرار والتآزر التام، كما تزداد المهارات الحسية الحركية بصفة عامة.

النمو العقلي:

يصل النمو العقلي المعرفي في هذه المرحلة إلى قمة عالية حيث يصل الذكاء إلى قمة نضجه وتزداد القدرة على التحصيل وتزداد السرعة في القراءة، إلى جانب ازدياد قدرة المراهق على اتخاذ القرارات والتفكير لنفسه بنفسه، وتزداد القدرة على الاتصال العقلي مع الآخرين واستخدام المناقشة المنطقية وإقناع الآخرين.

النمو الانفعالي:

تتضح في هذه المرحلة مظاهر التطور نحو النضج الانفعالي حيث يتجه المراهق بسرعة نحو الثبات الانفعالي، ويلاحظ النزوع نحو المثالية، كما تتبلور لديه بعض العواطف الشخصية مثل الاعتزاز بالنفس، والعناية بالمظهر وطريقة الكلام.

النمو الاجتماعي:

يتضح النمو الاجتماعي ويتجلى أثره في التوافق الشخصي، وتنمو القيم نتيجة تفاعل المراهق مع البيئة الاجتماعية ويلاحظ النمو المتقدم نحو الاستقلال عن الأسرة والسعي لتحقيق التوافق الشخصي والاجتماعي.
(٢٠: ٤٠٠)

أهم خصائص نمو القدرات الحركية والبدنية لمرحلة المراهقة ١٢-١٩سنة:

- تشهد مرحلة المراهقة المتأخرة تميز المراهق بالاستقرار والتوافق الحركي العام وتحسن المهارات الحسية والحركية ويستطيع سرعة تعلم واكتساب الحركات وإتقانها.
- تفوق البنين على البنات بصفة عامة في القدرات البدنية، ومن ذلك تفوق البنين على البنات في القوة العضلية، حيث تبلغ زيادة البنين عن البنات حوالي (٤)كجم ثم يزداد هذا الفرق حتى يصل إلى (٢٠)كجم، كذلك الحال في القدرات البدنية الأخرى مثل السرعة، القدرة الحركية، التحمل العضلي.....إلخ.
- وجود اختلاف في معدلات نمو القدرات البدنية وخاصة في مرحلة المراهقة المبكرة (١٢-١٤)سنة ثم تشهد مرحلة الطفولة المتأخرة (١٥-١٨) سنة المزيد من الاستقرار كنتيجة لاستعادة المراهق الاتزان في النمو الجسمي ويقترب المراهق من الوصول إلى النضج البدني الكامل تقريبا. (١١: ١٢١)

أهم خصائص النمو العقلي المعرفي:

- زيادة القدرة على التركيز من حيث مدة الانتباه ومدى الانتباه ويتأثر ذلك بدرجة كبيرة بمدى عامل التشويق وإثارة لموضوع الانتباه.
- تنمو قدرة المراهق على التذكر وتتسع الذاكرة لتشمل أنواع جديدة ويكون التذكر هنا من النوع الطويل المدى.
- نمو التفكير الابتكار بصورة واضحة أي قدرة المراهق على الإتيان بأفكار جديدة غير معروفة.
- تظهر الفروق الفردية بصورة أوضح في النمو العقلي – المعرفي في المراهقة نظرا لأن النمو العقلي في نهاية هذه المرحلة يكون قد اكتمل نضجه.

أهم خصائص النمو الاجتماعي- الانفعالي:

- اتساع دائرة المراهق الاجتماعية.
- يدين المراهق بالولاء الشديد لجماعة الأقران لأنها البديل لجماعة الأسرة التي يرغب في الاستقلال عنها.
- إعجاب المراهق بأشخاص يتمثل فيهم المثل الأعلى الذي يرتضيه في نفسه.
- الاهتمام بالمظهر الشخصي.
- استعداد ورغبة المراهق لخدمة الآخرين وتقديم يد العون لهم.
- زيادة حاجة المراهق إلى التقدير الاجتماعي والاعتراف به كشخص له قيمة.
- تتميز انفعالات المراهق بالشدة وعد الاستقرار والتقلب.
- ينمو لديه الميل إلى الزعامة (٤١: ٣٥-٤١) (٢٧: ٣٣٢) (٤٥: ١١٩: ١٢٨)

- الدراسات السابقة:

اسم الباحث	عنوان الدراسة	أهم الأهداف	المنهج	عدد العينة	أدوات جمع البيانات	أهم النتائج
حسني عز الدين (١٩٨٠م) (٢٢)	"قياس الروح المعنوية للرياضيين"	التعرف على أبعاد الروح المعنوية وأسباب ارتفاع وانخفاض الروح المعنوية للرياضيين	الوصفي	٨٨رياضي من لاعبي الدرجة الأولى	مقياس الروح المعنوية للرياضيين	تحديد أربعة عشر بعدا للمقياس
حمدي عبد المنعم، نادية حسن هاشم (١٩٩١م) (٢٤)	تأثير الفوز والهزيمة على مستوى الروح المعنوية لدى لاعبي الكرة الطائرة	التعرف على الفروق الفردية بين لاعبي الفرق الفائزة أو المهزومة في أبعاد الروح المعنوية	الوصفي	(٩٦) لاعب من لاعبي الدوري الممتاز للكرة الطائرة	مقياس الروح المعنوية لحسني عز الدين	وجود علاقة دالة إيجابيا بين اللاعبين الذين يحققون نتائج ايجابية (الفرق الفائزة) وبين مستوى الروح المعنوية
مفتي إبراهيم حماد (١٩٩١م) (٦٨)	تأثير برنامج لرفع الروح المعنوية لدى لاعبي كرة القدم	التعرف عل أثر برنامج يعمل على رفع الروح المعنوية لدى لاعبي النادي الأهلي السعودي بجدة	التجريبي	(٣١) لاعب من لاعبي النادي الأهلي السعودي بجدة تحت (١٩) سنة	مقياس الروح المعنوية لحسني عز الدين	وجود فروق دالة إحصائيا بين القياس القبلي والبعدي للروح المعنوية لصالح القياس البعدي
محمود يحي سعد (١٩٩٤م) (٦٥)	العلاقة ين بعض المتغيرات البدنية والفنية والنفسية	التعرف على العلاقة بين بعض المتغيرات البدنية والفنية والنفسية كما تقيسها	الوصفي	(٩٠) لاعب من ناشئ كرة السلة	مقياس الروح المعنوية لحسني عز الدين	وجود ارتباطات معنوية بين متوسطات أداء الفرق

اسم الباحث	عنوان الدراسة	أهم الأهداف	المنهج	عدد العينة	أدوات جمع البيانات	أهم النتائج
	ونتائج المباريات في كرة السلة للناشئين تحت (١٥) سنة بجمهورية مصر العربية	الاختبارات المستخدمة وبين النتائج التي تحققها فرق الناشئين تحت (١٥) سنة لكرة السلة				المشتركة في الدور النهائي في القياسات قيد الدراسة
رفاعي مصطفي حسين، إسماعيل خليل البيك (١٩٩٤م) (٢٨)	دراسة تحليلية لتأثير نتيجة المباراة على مستوى الروح المعنوية للاعبي كرة القدم	التعرف على مستوى الروح المعنوية لدى فرق كرة القدم الفائزة والمتعادلة والمهزومة	الوصفي	(٣٦) لاعب من لاعبي الدرجة الأولى من مجموعة القناة وبحري	مقياس الروح المعنوية لحسني عز الدين	ارتفاع مستوى الروح المعنوية لدى الفرق الفائزة وانخفاضها لدى لاعبي الفرق المهزومة
منى مختار المرسي (٢٠٠٢م) (٧٣)	الروح المعنوية وعلاقتها بالتفاؤل والتشاؤم لدى الرياضيين المعاقين بدنيا	تصميم مقياس للروح المعنوية لدى لمعاقين بدنيا لقياس التفاؤل والتشاؤم لديهم	الوصفي	(١٩٥) لاعب يمثلون المنتخبات القومية للمعاقين بدنيا	مقياس الروح المعنوية للمعاقين بدنيا إعداد الباحثة	بناء مقياس للروح المعنوية لدى الرياضيين المعاقين بدنيا
عماد سمير محمود (٢٠٠٩م) (٤٧)	بناء مقياس الروح المعنوية للاعبي كرة القدم	بناء مقياس للروح المعنوية للاعبي كرة القدم	المسحي	(٨٠) لاعب من لاعبي كرة القدم بالفريق الأول بدوري القسم الثاني لمجموعة الصعيد	مقياس الروح المعنوية للاعبي كرة القدم إعداد الباحث	بناء مقياس الروح المعنوية للاعبي كرة القدم

التعقيب والاستفادة من الدراسات السابقة:

أ- التعقيب على الدراسات السابقة:

الهدف من هذه الدراسات:

تنوعت أهداف الدراسات ما بين التعرف على أبعاد الروح المعنوية لدى الرياضيين (٢٢)، والتعرف على الفروق الفردية بين لاعبي الفرق الفائزة أو المهزومة في أبعاد الروح المعنوية (٢٤)، والتعرف على أثر البرامج في رفع الروح المعنوية(٦٨)، والتعرف على العلاقة بين بعض المتغيرات البدنية والفنية والنفسية(٦٥)، والتعرف على مستوى الروح المعنوية لدى فرق كرة القدم الفائزة والمتعادلة والمهزومة (٢٨)، تصميم مقياس للروح المعنوية لدى المعاقين بدنيا (٧٣).

المناهج المستخدمة في الدراسات:

استخدمت كل الدراسات المنهج الوصفي، ماعدا دراسة مفتي إبراهيم حماد (١٩٩١م) (٦٨) استخدمت المنهج التجريبي.

عينات الدراسات:

تنوعت العينة ما بين الدراسات السابقة ففي دراسة حسني عز الدين (١٩٨٠م) (٢٢) كانت العينة متمثلة في (١١) نشاط رياضي وبلغ عدد أفراد العينة (٨٨) رياضي من لاعبي الدرجة الأولى، ودراسة حمدي عبد المنعم، نادية حسن (١٩٩١م) (٢٤) اختيرت العينة من لاعبي الدوري الممتاز وكان قوامها (٩٦) لاعب، دراسة مفتي إبراهيم (١٩٩١م) (٦٨) كانت العينة قوامها (٣١) لاعب تحت سن (١٩) سنة، دراسة محمود يحيى سعد (١٩٩٤م) (٦٥) فكانت العينة من ناشئ تحت (١٥) سنة وبلغ عددها (٩٠) لاعب، دراسة رفاعي مصطفى إسماعيل خليل (١٩٩٤م) (٢٨) بلغ عدد العينة (٣٦) لاعب من لاعبي الدرجة الأولى، أما دراسة منى مختار المرسي (٢٠٠٢م) (٧٣) فكانت العينة من لاعبي المنتخبات القومية للمعاقين بدنيا وبلغ عدد العينة (١٩٥) لاعبا.

أدوات الدراسات:

تعددت الأدوات التي استخدمتها الدراسات السابقة وسوف يعرض دارس أهم الأدوات التي استخدمت ففي دراسة حسنى عز الدين (١٩٨٠م) (٢٢) استخدم مقياس الروح المعنوية للرياضيين ، وفي دراسة حمدي عبد المنعم، نادية حسن (١٩٩١م) (٢٤)، دراسة مفتي إبراهيم (١٩٩١م) (٦٨)، ودراسة محمود يحيى سعد (١٩٩٤م) (٦٥)، دراسة رفاعي مصطفى إسماعيل خليل البيك (١٩٩٤م) (٢٨) استخدم مقياس الروح المعنوية للرياضيين أما دراسة منى مختار (٢٠٠٢م) (٧٣) استخدم مقياس الروح المعنوية لدى الرياضيين المعاقين بدنيا .

نتائج الدراسات السابقة:

توصلت الدراسات السابقة لعدد من النتائج تختلف باختلاف هدف كل دراسة فمن أهم النتائج التي تم التوصل إليها ما يلي: توصلت دراسة حسني عز الدين (١٩٨٠) (٢٢) إلى تحديد أربعة عشراً بعداً لمقياس الروح المعنوية للرياضيين، ودراسة حمدي عبد المنعم، نادية حسن (١٩٩١م) (٢٤) توصلت إلى وجود علاقة دالة إيجابية بين اللاعبين الذين يحققون نتائج إيجابية (للفرق الفائزة) وبين مستوى الروح المعنوية، دراسة مفتي إبراهيم (١٩٩٤م) (٦٨) كانت أهم نتائجها التأثير الإيجابي لبرنامج رفع الروح المعنوية على أداء الفريق ودراسة محمود يحيى سعد (١٩٩٤م) (٦٥) توصلت إلى وجود ارتباطات معنوية بين متوسطات أداء الفرق المشتركة في الدور النهائي في القياسات قيد الدراسة ودراسة رفاعي مصطفي حسن ، إسماعيل خليل (١٩٩٤م) (٢٨) أسفرت نتائجها عن ارتفاع مستوى الروح المعنوية لدى الفرق الفائزة وانخفاض الروح المعنوية لدى الفرق المهزومة، أما دراسة منى مختار (٢٠٠٢م) (٧٣) فكانت أهم نتائجها بناء مقياس للروح المعنوية لدى الرياضيين المعاقين بدنيا وبناء معايير للمقياس.

وقد استفاد دارس من الدراسات السابقة كما يلي:

- اختيار موضوع الدراسة حيث أكدت هذه الدراسات أهمية الروح المعنوية في مختلف المجالات.
- تحديد هدف الدراسة وهو الوصول إلى مقياس للروح المعنوية لناشئ كرة القدم يتمتع بمعاملات علمية ذات صدق وثبات عالية.
- اختيار منهج الدراسة المناسب والعينة المناسبة لطبيعة الدراسة الذي أجراه الدارس .
- تحديد عينة الدراسة والأساليب المستخدمة في تطبيق الدراسة على العينة.
- تحديد خطوات بناء المقياس.
- تحديد كيفية حساب المعاملات العلمية.
- تحديد خطة التحليل الإحصائي للبيانات.

الفصل الثاني

خطة وإجراءات الدراسة

أولا: منهج الدراسة :

استخدمنا المنهج المسحي وذلك لمناسبته لطبيعة هذه الدراسة.

ثانيا: مجتمع الدراسة :

يتكون مجتمع الدراسة من اللاعبين الناشئين المسجلين بالإتحاد المصري لكرة القدم لمنطقة أسيوط مواليد (١٩٩١م) وبلغ عددهم (١٨٠) لاعبا ناشئا.

ثالثا:عينة الدراسة :

أ- عينة الدراسة (العينة الأساسية):

تتكون عينة الدراسة من بين لاعبي كرة القدم الناشئين مواليد (١٩٩١م) بمحافظة أسيوط للموسم الرياضي ٢٠٠٩/ ٢٠١٠ والبالغ عددهم (١٢٠) لاعبا.

ب- اختيار العينة:

تم اختيار عينة الدراسة بالطريقة العشوائية الطبقية من بين لاعبي كرة القدم الناشئين بمحافظة أسيوط ويوضح جدول رقم (٣) عينة الدراسة ومصادر اختيارها.

ج- عينة التقنين (الدراسة الاستطلاعية):

تم اختيار (٢٤) لاعب من لاعبي كرة القدم الناشئين مواليد (١٩٩١م) من خارج العينة الأساسية للدراسة وذلك لتطبيق المقياس عليهم كعينة استطلاعية وذلك لحساب صدق وثبات المقياس والتعرف على مدى مناسبة العبارات وصياغتها.

جدول رقم (٣)

حجم العينة وتوزيعها على الأندية المختلفة قيد الدراسة (ن=١٢٠)

م	اسم النادي	عدد اللاعبين
١	نادي ديروط الرياضي	٢٠
٢	نادي البداري الرياضي	٢٠
٣	نادي الشبان المسلمين الرياضي	٢٠
٤	نادي الأسمنت الرياضي	٢٠
٥	نادي البترول الرياضي	٢٠
٦	مركز شباب ناصر بالوليدية	٢٠
المجموع		١٢٠

رابعا: أدوات جمع البيانات:

توصل دارس للبيانات الخاصة بهذا الدراسة من خلال:

١- المسح المرجعي.
٢- المقابلة الشخصية.
٣- مقياس الروح المعنوية لدى ناشئ كرة القدم (إعداد الباحث).

١-المسح المرجعي (تحليل المحتوى):

قام دارس بالإطلاع على المراجع العلمية والدراسات السابقة (٢)، (٣)، (٢٢)، (٢٤)، (٢٨)، (٦٥)، (٦٨)، (٧٣)، (٤٣) التي أجريت في مجال التربية الرياضية، وكذلك المراجع التي تناولت قياس مستوى الروح المعنوية وذلك لحصر وتحديد أهم الأبعاد والعبارات في المقياس الذي سوف يتم تصميمه، وقد أسهمت هذه الخطوة في تحديد أبعاد مجال الدراسة وكذلك العبارات التي تتدرج تحت كل بعد.

٢- المقابلة الشخصية:

استخدم هذا الأسلوب بغرض الحصول على بعض البيانات والمعلومات الهامة والتي قد تلقي الضوء على حجم العينة وتعداد ناشئ كرة القدم بالأندية المختلفة المسجلين بمنطقة أسيوط لكرة القدم التي يرغب دارس في دراستها بغرض وضع المقياس وتطبيقه وقد تم إجراء المقابلة الشخصية مع كلا من:

- المدربين بالأندية المختلفة التي بها فرق ناشئين مواليد (١٩٩١م) ومسجلة بمنطقة أسيوط لكرة القدم.
- المتخصصين في مجال الدراسة (المحكمين) وعددهم (١٠) من أساتذة وأعضاء هيئة التدريس بكليات التربية الرياضية بجامعات حلوان والإسكندرية.
- استخدم دارس أيضا أسلوب المقابلة الشخصية أثناء طرح المقياس على المبحوثين حتى لا يكون هناك تضاد في المفهوم أو المعنى.

٣- مقياس الروح المعنوية لدى ناشئ كرة القدم

قام دارس ببناء مقياس الروح المعنوية لدى ناشئ كرة القدم وذلك بعد أن تبين له بعد الإطلاع على المراجع والدراسات السابقة مثل دراسة كلا من حمدي عبد المنعم، نادية حسن هاشم (١٩٩١م) (٢٤)، رفاعي مصطفي حسين، إسماعيل خليل البيه (١٩٩٤م) (٢٨)، عزت محمود الكاشف (٤٣)، مفتي إبراهيم (١٩٩١م) (٦٨)، منى مختار المرسي (٢٠٠٢م) (٧٣)، التي أجريت في مجال التربية الرياضية على أهمية الروح المعنوية في الأنشطة الرياضية المختلفة بالإضافة إلى عدم وجود مقياس للروح المعنوية لناشئ كرة القدم مواليد ١٩٩١م على حد علم الدارس .

خامسا: الإجراءات التنفيذية للتطبيق:

خطوات بناء مقياس الروح المعنوية لدى ناشئ كرة القدم:

١- تحديد الهدف من المقياس:

وهو الوصول إلى أداة علمية مقننة على درجة عالية من الصدق والثبات تستخدم في قياس مستوى الروح المعنوية لدى ناشئ كرة القدم.

٢- تحديد الأبعاد الافتراضية للمقياس:

١. استعان دارس لتحديد الأبعاد الافتراضية لمقياس الروح المعنوية لناشئ كرة القدم بالمصادر التالية:

أ- تحليل المحتوى للمقياس:

- من خلال الدراسات والبحوث السابقة المرتبطة بمجال الدراسة وبخاصة فيما توصلت إليه من نتائج وكذلك ما اتبعته من خطوات إجرائية في عملية بناء المقاييس.

٢. المقابلات الشخصية للخبراء المتخصصين:

- في مجال علم النفس الرياضي وتدريب كرة القدم حول محاور وعبارات المقياس.
- المقابلات الشخصية مع المدربين واللاعبين من خلال استمارة استطلاع رأي حول المشاكل والصعوبات التي تؤثر على الروح المعنوية للاعبين الناشئين في مجال كرة القدم. ملحق (٢)

٣. من خلال ما سبق قام دارس بالإطلاع على العديد من المراجع العلمية المتخصصة والدراسات السابقة في مجال الروح المعنوية مثل دراسة كلا من (٢)، (٣)، (٢٢)، (٢٤)، (٢٨)، (٦٥)، (٦٨)، (٧٣)، (٤٣) وذلك لتحديد الأبعاد الرئيسية لبناء مقياس الروح المعنوية لدى ناشئ كرة القدم وتوصل دارس إلى عدة أبعاد رئيسية هي كما موضحة في جدول رقم (٤).

جدول رقم (٤)
الأبعاد الرئيسية للمقياس قبل العرض على المختصين

م	الأبعاد
١	تقدير الذات
٢	المستوى الاقتصادي
٣	سمة الاجتماعية
٤	مستوى الطموح
٥	علاقة المدرب باللاعب
٦	الحافز المادي
٧	تماسك الفريق
٨	شخصية الرياضي
٩	كفاءة المدرب التدريبية

ثم قام دارس بعرض استمارة الأبعاد الرئيسية الخاصة بمقياس الروح المعنوية لناشئ كرة القدم على عشرة من الخبراء المختصين المتخصصين في مجال علم النفس الرياضي وتدريب كرة القدم بكليات التربية الرياضية بجامعات حلوان والإسكندرية ، واشترط الدارس في المتخصصين أن يكون أستاذاً في مجال علم النفس الرياضي أو تدريب كرة القدم وكان ذلك بغرض التحقق من مدى مناسبة الأبعاد المقترحة لمقياس الروح المعنوية لناشئ كرة القدم والتعرف على الأبعاد التي يمكن حذفها أو إضافتها لمقياس الروح المعنوية لناشئ كرة القدم وجدول رقم (٥) يوضح آراء المختصين حول أبعاد مقياس الروح المعنوية لدى ناشئ كرة القدم.

جدول رقم (٥)

آراء المختصين حول أبعاد مقياس الروح المعنوية

لدى ناشئ كرة القدم (ن=١٠)

م	الأبعاد	موافق	غير موافق	النسبة المئوية%
١	تقدير الذات	١٠	—	١٠٠%
٢	المستوى الاقتصادي	٧	٣	٧٠%
٣	سمة الاجتماعية	٨	٢	٨٠%
٤	مستوى الطموح	١٠	—	١٠٠%
٥	علاقة المدرب باللاعب	٩	١	٩٠%
٦	الحافز المادي	٧	٣	٧٠%
٧	تماسك الفريق	٩	١	٩٠%
٨	شخصية الرياضي	٧	٣	٧٠%
٩	كفاءة المدرب التدريبية	٨	٢	٨٠%

من جدول رقم (٥) يتضح ما يلي:

أن الأبعاد المقترحة لمقياس الروح المعنوية لدى ناشئ كرة القدم هي (تقدير الذات- مستوى الطموح- علاقة المدرب باللاعب- كفاءة المدرب التدريبية- سمة الاجتماعية- تماسك الفريق) حيث حازت على موافقة ٨٠% فأكثر من آراء المختصين .

٣- تحديد الأهمية النسبية لأبعاد المقياس:

ثم قام دارس بعمل استمارة استطلاع رأي لتحديد الأهمية النسبية للأبعاد التي وافق عليها المختصين وقام بعرضها على (١٠) من المختصين المتخصصين في مجال علم النفس الرياضي وتدريب كرة القدم .

وكان ذلك بغرض الآتي :

- تحديد الأهمية النسبية لكل بعد من الأبعاد الستة المقترحة وذلك بإعطاء نسبة مئوية لكل بعد على حدة بحيث تكون مجموع النسبة المئوية لكل الأبعاد يساوي ١٠٠درجة. كما هو موضح في جدول رقم (٦) وقد قام دارس بحساب الأهمية النسبية لكل بعد في ضوء الدرجات التي تم الحصول عليها من الخبراء وذلك بضرب مجموع الدرجات في ١٠٠ مقسوما على عدد الخبراء

جدول رقم (٦)

ترتيب الأبعاد المقترحة وفقا لأهميتها النسبية

م	البعد	الأهمية النسبية
١	تقدير الذات	٢٤%
٢	مستوى الطموح	٢٠,٧%
٣	كفاءة المدرب التدريبية	١٩,٦%
٤	علاقة المدرب باللاعب الناشئ	١٥%
٥	تماسك الفريق	١٢,٣%
٦	سمة الاجتماعية	٨,٤%
المجموع		١٠٠%

٤- إعداد عبارات المقياس:

١- قام دارس بالاطلاع على العديد من المراجع العلمية المتخصصة والدراسات السابقة في مجال الروح المعنوية مثل دراسة كلا من (٢)، (٣)، (٢٢)، (٢٤)، (٢٨)، (٦٥)، (٦٨)، (٧٣)، (٤٣)، ثم قام دارس بوضع ست وثلاثون عبارة تحت بعد (تقدير الذات)، وثلاث وثلاثون عبارة تحت بعد (مستوى الطموح)، خمس وعشرون عبارة تحت بعد (كفاءة المدرب التدريبية)، أربع وعشرون عبارة تحت بعد (علاقة المدرب باللاعب الناشئ)، عشرون عبارة تحت بعد (تماسك الفريق)، أربعة عشر عبارة تحت بعد (سمة الاجتماعية) وجدول رقم (٧) يوضح توزيع عبارات المقياس على الأبعاد مرتبة وفقا للأهمية النسبية لكل محور.

جدول رقم (٧)

توزيع عبارات المقياس على الأبعاد مرتبة وفقا للأهمية النسبية لكل محور

م	ترتيب المحاور	الأهمية النسبية%	عدد العبارات للمحور
١	تقدير الذات	٢٤%	٣٦
٢	مستوى الطموح	٢٠,٧%	٣٣
٣	كفاءة المدرب التدريبية	١٩,٦%	٢٥
٤	علاقة المدرب باللاعب الناشئ	١٥%	٢٤
٥	تماسك الفريق	١٢,٣%	٢٠
٦	سمة الاجتماعية	٨,٤%	١٤
	المجموع	١٠٠%	١٥٢

تم تصنيف وترتيب العبارات التي تم الحصول عليها ووضع هذه العبارات في استمارة، ثم قام دارس بعرض المقياس في صورته الأولية على المختصين المتخصصين في مجال الدراسة لاستطلاع رأيهم حول ما يلي:

- مناسبة أو عدم مناسبة العبارات للروح المعنوية.
- مناسبة أو عدم مناسبة انتماء العبارات لأبعاد المقياس.
- مدى كفاية العبارات بالنسبة لكل بعد.
- مدى كفاية العبارات للمقياس ككل.
- تعديل صياغة بعض العبارات أو إضافة أو حذف بعض العبارات.

جدول رقم (٨)

آراء الخبراء المختصين حول العبارات المقترحة لبناء المقياس ن= (١٠)

تقدير الذات		مستوى الطموح		كفاءة المدرب التدريبية		علاقة المدرب باللاعب الناشئ		تماسك الفريق		سمة الاجتماعية	
رقم العبارة	آراء الخبراء	رقم العبارة	آراء الخبراء	رقم العبارة	آراء الخبراء	رقم العبارة	آراء الخبراء	رقم العبارة	آراء الخبراء	رقم العبارة	آراء الخبراء
١	٨٠	٦	١٠٠	١١	١٠٠	١٦	٩٠	٢١	٩٠	٢٦	٩٠
٢	٨٠	٧	١٠٠	١٢	٩٠	١٧	٩٠	٢٢	١٠٠	٢٧	٩٠
٣	٥٠ ●	٨	١٠٠	١٣	١٠٠	١٨	٩٠	٢٣	١٠٠	٢٨	٨٠
٤	٨٠	٩	١٠٠	١٤	١٠٠	١٩	١٠٠	٢٤	٨٠	٢٩	٩٠
٥	٩٠	١٠	١٠٠	١٥	٩٠	٢٠	١٠٠	٢٥	٨٠	٣٠	٩٠
٣١	١٠٠	٣٦	٩٠	٤١	٩٠	٤٦	٩٠	٥١	١٠٠	٥٦	٨٠
٣٢	١٠٠	٣٧	١٠٠	٤٢	١٠٠	٤٧	٩٠	٥٢	٨٠	٥٧	٦٠●
٣٣	١٠٠	٣٨	١٠٠	٤٣	١٠٠	٤٨	١٠٠	٥٣	٨٠	٥٨	٨٠
٣٤	١٠٠	٣٩	٩٠	٤٤	١٠٠	٤٩	١٠٠	٥٤	٦٠●	٥٩	٩٠
٣٥	٩٠	٤٠	٥٠●	٤٥	١٠٠	٥٠	١٠٠	٥٥	١٠٠	٦٠	١٠٠
٦١	٩٠	٦٦	١٠٠	٧١	١٠٠	٧٦	١٠٠	٨١	١٠٠	٨٦	٩٠
٦٢	٩٠	٧٦	١٠٠	٧٢	١٠٠	٧٧	١٠٠	٨٢	٩٠	٨٧	٩٠
٦٣	١٠٠	٦٨	١٠٠	٧٣	٩٠	٧٨	١٠٠	٨٣	٩٠	١٤٦	٦٠●
٦٤	٩٠	٦٩	١٠٠	٧٤	١٠٠	٧٩	١٠٠	٨٤	٩٠	١٤٧	٨٠
٦٥	٨٠	٧٠	١٠٠	٧٥	١٠٠	٨٠	٩٠	٨٥	٩٠		
٨٨	١٠٠	٩٣	١٠٠	٩٨	١٠٠	١٠٣	١٠٠	١٠٨	٩٠		
٨٩	٩٠	٩٤	٨٠	٩٩	١٠٠	١٠٤	١٠٠	١٠٩	٩٠		

تقدير الذات		مستوى الطموح		كفاءة المدرب التدريبية		علاقة المدرب باللاعب الناشئ		تماسك الفريق		سمة الاجتماعية	
رقم العبارة	آراء الخبراء	رقم العبارة	آراء الخبراء	رقم العبارة	آراء الخبراء	رقم العبارة	آراء الخبراء	رقم العبارة	آراء الخبراء	رقم العبارة	آراء الخبراء
٩٠	١٠٠	٩٥	١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٥	٥٠●	١١٠	٩٠		
٩١	١٠٠	٩٦	١٠٠	١٠١	١٠٠	١٠٦	١٠٠	١٤١	٦٠●		
٩٢	١٠٠	٩٧	٨٠	١٠٢	١٠٠	١٠٧	٨٠	١٤٢	١٠٠		
١١١	١٠٠	١١٦	٦٠●	١٢١	٩٠	١٢٥	١٠٠				
١١٢	٩٠	١١٧	٩٠	١٢٢	٦٠●	١٢٦	١٠٠				
١١٣	١٠٠	١١٨	٩٠	١٢٣	٩٠	١٤٩	٨٠				
١١٤	٩٠	١١٩	١٠٠	١٢٤	١٠٠	١٥٠	٤٠●				
١١٥	١٠٠	١٢٠	٩٠	١٤٣	١٠٠						
١٢٧	٩٠	١٣٢	٩٠	١٤٤	٩٠						
١٢٨	١٠٠	١٣٣	١٠٠								
١٢٩	٩٠	١٣٤	٩٠								
١٣٠	٩٠	١٣٥	٩٠								
١٣١	١٠٠	١٣٦	١٠٠								
١٣٧	١٠٠	١٤٥	٦٠●								
١٣٨	١٠٠	١٤٨	١٠٠								
١٣٩	١٠٠										
١٤٠	٩٠										
١٥١	٤٠●										
١٥٢	١٠٠										

- توضح أرقام العبارات المستبعدة

جدول رقم (٩)

آراء السادة الخبراء في عبارات المقياس ن= (١٠)

م	الأبعاد	العبارات المقبولة	العبارات المستبعدة	المجموع الكلي
١	تقدير الذات	٣٤	٢	٣٦

٢	مستوى الطموح	٣٠	٣	٣٣
٣	كفـــــاءة المـــــدرب التدريبية	٢٤	١	٢٥
٤	علاقـــــة المـــــدرب باللاعب الناشئ	٢٢	٢	٢٤
٥	تماسك الفريق	١٨	٢	٢٠
٦	سمة الاجتماعية	١٢	٢	١٤
المجموع		١٤٠	١٢	١٥٢

من جدول رقم (٩) يتضح ما يلي:

استبعاد (١٢) عبارة من المقياس ككل موزعة كالآتي:

- العبارات أرقام (٣)، (١٥١) من بعد "تقدير الذات"، والعبارات أرقام (٤٠)، (١١٦)، (١٤٥) من بعد "مستوى الطموح"، والعبارة رقم (١٢٢) من بعد "كفاءة المدرب التدريبية"، والعبارات أرقام (١٠٥)، (١٥٠) من بعد "علاقة المدرب باللاعب الناشئ"، والعبارات أرقام (٥٤)، (١٤١) من بعد "تماسك الفريق"، والعبارات أرقام (٥٧)، (١٤٦) من بعد "سمة الاجتماعية ".

ووفقا لآراء السادة الخبراء المختصين يتضح أن عبارات المقياس أصبحت (١٤٠) عبارة وذلك للتطبيق موزعة كالتالي:

- أربعة وثلاثون عبارة تحت بعد "تقدير الذات"، وثلاثون عبارة تحت بعد "مستوى الطموح"، وأربعة وعشرون عبارة تحت بعد "كفاءة المدرب التدريبية"، واثنين وعشرون عبارة تحت بعد "علاقة المدرب باللاعب الناشئ"، وثمان عشرة عبارة تحت بعد "تماسك الفريق"، واثنا عشرة عبارة تحت بعد "سمة الاجتماعية".

سادسا: المعالجات الإحصائية للمقياس:

أولا: حساب صدق المقياس:

اعتمد دارس في حساب الصدق على الآتي:

- من الناحية الوصفية (صدق المحتوى المنطقي).
- من الناحية الإحصائية (صدق المختصين- صدق الإتساق الداخلي- صدق التحليل العاملي).

أ- صدق المحتوى (المنطقي):

قام دارس بتحديد الأبعاد الافتراضية للمقياس والعبارات الخاصة بكل بعد من خلال دراسة مسحية للعديد من المراجع العلمية المتخصصة في مجال علم النفس الرياضي وعلم التدريب الرياضي والدراسات والبحوث التي تناولت الروح المعنوية وذلك في حدود ما تمكن دارس من الإطلاع عليه وقد توصل دارس إلى المحاور الافتراضية الستة و(١٤٠) عبارة موزعة على المحاور وبذلك فإن دارس يرى أن ما توصل إليه صادق من الناحية المنطقية.

ب- صدق المختصين :

قام دارس بعرض عبارات المقياس (ملحق ٥) على (١٠) من المختصين المتخصصين في مجال علم النفس الرياضي وعلم التدريب الرياضي. وبعد إجراء التعديلات اللازمة وفقا لآراء المختصين من حيث وضوح العبارات وشمولها وكذلك سلامة صياغة مضمون كل عبارة وارتباطها بالبعد الذي تتبعه استبعد دارس العبارات التي لم تحصل على نسبة (٨٠%) فأكثر من آراء المختصين جدول رقم (١٠) وأخذ دارس رأي المختصين في مدى كفاية المقياس والأبعاد وكانت موافقة المختصين أن المقياس كافي. جدول رقم (١٠)

جدول رقم (١٠)

آراء المختصين لمدى كفاية المقياس ن= (١٠)

عدد المحكمين	كافي تماما (٥)	كافي إلى حد ما (٣)	غير كافي (١)
١٠	٨	٢	-
المجموع	٤٠	٦	
النسبة المئوية	٤٦/ ٥٠ =٩٢%		

ج- صدق الاتساق الداخلي :

١- إيجاد الارتباط بين درجة كل عبارة ودرجة المحور الذي تنتمي إليه.
٢- إيجاد العلاقة ين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمقياس.
٣- إيجاد الارتباط بين درجة كل محور والدرجة الكلية للمقياس.

الدراسة الاستطلاعية:

بعد أن أقر المختصين أبعاد المقياس الأساسية والعبارات التي تندرج تحت كل محور قام دارس بإعداد المقياس في صورته الأولية (١٤٠) عبارة ثم قام دارس بتطبيق المقياس على عينة التقنين (٢٤) ناشئ من ناشئ كرة القدم المسجلين بالإتحاد المصري لكرة القدم من مواليد ١٩٩١م منطقة أسيوط، وذلك بغرض حساب الاتساق الداخلي للمقياس وبعد تطبيق المقياس على عينة التقنين المشار إليها وبعد تصحيح الإجابات وتفريغ البيانات قام دارس بإجراء المعالجات الإحصائية للبيانات التي جمعها.

والجدول التالي رقم (١١) يبين المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والالتواء لعبارات المقياس البالغ عددها ١٤٠عبارة بعد تطبيقها على عينة التقنين.

صدق الاتساق الداخلي:

لحساب صدق الاتساق الداخلي للمقياس قام دارس بالخطوات التالية:

١- إيجاد العلاقة بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه ولتحقيق ذلك قام دارس بإيجاد الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات المقياس البالغ عددها ١٤٠عبارة والمندرجة تحت ستة محاور رئيسية ودرجة المحور الذي تنتمي إليه.

والجدول التالي رقم (١٢) يوضح قيم معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة من عبارات المقياس والدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه:

جدول رقم (١٢)

يبين قيم معاملات كل عبارة والدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه ن=٢٤

تقدير الذات		مستوى الطموح		كفاءة المدرب التدريبية		علاقة المدرب باللاعب الناشئ		تماسك الفريق		سمة الاجتماعية	
رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط
١	٠,٥٦٣	٦	٠,٤٧١	١١	٠,٣٥٩	١٦	٠,٦٠٩	٢١	٠,٥٥٤	٢٦	.٥٥٥
٢	٠,٧٠٠	٧	٠,٦٩٠	١٢	٠,٠,٤٠٧	١٧	٠,٤٧٧	٢٢	٠,٥٦٨	٢٧	٠,٥٥١
٣	٠,٦٠٥	٨	٠,٣١٠	١٣	٠,٤٣٧	١٨	٠,٥٥٩	٢٣	٠,٤٨٣	٢٨	٠,٤٤٧
٤	٠,٦٦٧	٩	•٠,٥٧٨	١٤	٠,٥٥٩	١٩	٠,٣٣٤	٢٤	٠,٤١٢	٢٩	٠,٤٥٧
٥	٠,٥٣١	١٠	٠,٣٦٧	١٥	٠,٤٩٧	٢٠	٠,٥٣٩	٢٥	٠,٥٤٠	٣٠	٠,٥١٧
٣١	٠,٥٥١	٣٦	٠,٢٥٣	٤١	٠,٥٠٠	٤٦	٠,٥٣٥	٥١	٠,٦٠٩	٥٦	٠,٧٦٣
٣٢	٠,٦٠١	٣٧	٠,٦١٥	٤٢	٠,٤٣٥	٤٧	٠,٧١٢	٥٢	٠,٦٨٩	٥٧	٠,٦٥١
٣٣	٠,٥٦٠	٣٨	٠,٥٠٤	٤٣	٠,٥٤٧	٤٨	٠,٧١٠	٥٣	٠,٥٨٨	٥٨	٠,٧٦٣
٣٤	٠,٦١٠	٣٩	٠,٣٣٢	٤٤	٠,٥٩٢	٤٩	٠,٧٦٥	٥٤	٠,٧٨٩	٥٩	٠,٥٦١
٣٥	٠,٣٧٠	٤٠	٠,٥٣٦	٤٥	٠,٣٣٥	٥٠	٠,٧١٠	٥٥	٠,٥٥٥	٦٠	٠,٦٨٩
٦١	٠,٦٣٩	٦٦	٠,٦٤٠	٧١	•٠,٦٦٧	٧٦	٠,٧٥٦	٨١	٠,٦٦٣	٨٦	٠,٦٥٢
٦٢	٠,٥٢١	٧٦	٠,٥٤٠	٧٢	٠,٥٩٣	٧٧	٠,٧٢٥	٨٢	٠,٥٥٦	٨٧	٠,٥٢٦
٦٣	٠,٣٧٨	٦٨	٠,٦٩٩	٧٣	٠,٢٩٥	٧٨	٠,٧٥٦	٨٣	٠,٥٩٥		
٦٤	٠,٥٤٤	٦٩	٠,٤٦٩	٧٤	٠,٤٦٢	٧٩	٠,٧٢٥	٨٤	٠,٥٣٩		
٦٥	٠,٦٤٣	٧٠	٠,٦٧٤	٧٥	٠,٣٨٥	٨٠	٠,٧٥٠	٨٥	٠,٤٩٧		
٨٨	٠,٦٢٨	٩٣	•٠,٦٣١	٩٨	٠,٥٥٩	١٠٣	٠,٤٤٨	١٠٨	٠,٤٤٤		
٨٩	٠,٥٠٦	٩٤	٠,٣٣٥	٩٩	٠,٢٧٢	١٠٤	٠,٦٣٢	١٠٩	٠,٣١٢		
٩٠	٠,٥٦٤	٩٥	٠,٦٦٧	١٠٠	٠,٤٨٠	١٠٥	٠,٥٠٦	١١٠	٠,٠٧٤		

تقدير الذات		مستوى الطموح		كفاءة المدرب التدريبية		علاقة المدرب باللاعب الناشئ		تماسك الفريق		سمة الاجتماعية	
رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط
٩١	٠,٤٥٠	٩٦	٠,٥٩٣	١٠١	٠,٦٥٤	١٠٦	٠,٥٠٤				
٩٢	٠,٥٤٣	٩٧	٠,٢٩٥	١٠٢	٠,٥٤٠	١٠٧	٠,٥٤٤				
١١١	٠,٤٢٣	١١٦	٠,٤٦٢	١٢١	٠,٤٤٢	١٢٥	٠,٥٤٧				
١١٢	٠,٢٣٣	١١٧	٠,٣٨٥●	١٢٢	٠,٤٥٤	١٢٦	٠,٥٩٩				
١١٣	٠,٤٧٤	١١٨	٠,٤٢٨	١٢٣	٠,٤٠١						
١١٤	٠,٥٥٣	١١٩	٠,٤٣٨	١٢٤	٠,٤٦١						
١١٥	٠,٤٧٧	١٢٠	٠,٦٤٩								
١٢٧	٠,٦٤٣	١٣٢	٠,٤٧٠								
١٢٨	٠,٣٨٨	١٣٣	٠,٤٥٧								
١٢٩	٠,٦٥٧	١٣٤	٠,٦٧٨								
١٣٠	٠,٥٦٩	١٣٥	٠,٤٢٩								
١٣١	٠,٦٨٣	١٣٦	٠,٦٤٥								
١٣٧	٠,٢٧٢										
١٣٨	٠,٤٨٠										
١٣٩	٠,٦٥٤										
١٤٠	٠,٦٠٨										

● توضح أرقام العبارات الغير دالة إحصائيا

يتضح من الجدول السابق رقم (١٢) أن جميع العبارات لها معاملات ارتباط دالة إحصائيا عند مستوى ٠,٠١ بلغ عددها ١٣٦عبارة هي العبارات أرقام.

البعد الأول (تقدير الذات) :

كانت أرقام العبارات هي١، ٢، ٣، ٤، ٥، ٣١، ٣٢، ٣٣، ٣٤، ٣٥، ٦١، ٦٢، ٦٣، ٦٤، ٦٥، ٨٨، ٨٩، ٩٠، ٩١، ٩٢، ١١١، ١١٢، ١١٣، ١١٤، ١١٥، ١٢٧، ١٢٨، ١٢٩، ١٣٠، ١٣١، ١٣٧، ١٣٨، ١٣٩، ١٤٠.

البعد الثاني (مستوى الطموح):

كانت أرقام العبارات هي ٦، ٧، ١٠،٨، ٣٦، ٣٧، ٣٨، ٣٩، ٤٠، ٦٦، ٦٧، ٦٨، ٦٩، ٧٠، ٩٤، ٩٥، ٩٦، ٩٧، ١١٦، ١١٨، ١١٩، ١٢٠، ١٣٢، ١٣٣، ١٣٤، ١٣٥، ١٣٦

البعد الثالث (كفاءة المدرب التدريبية):

كانت أرقام العبارات هي ١١، ١٢، ١٣، ١٤، ١٥، ٤١، ٤٢، ٤٣، ٤٤، ٤٥، ٧٢، ٧٣، ٧٤، ٧٥، ٩٨، ٩٩، ١٠٠، ١٠١، ١٠٢، ١٢١، ١٢٢، ١٢٣، ١٢٤.

البعد الرابع (علاقة المدرب باللاعب):

كانت أرقام العبارات هي ١٦، ١٧، ١٨، ١٩، ٢٠، ٤٦، ٤٧، ٤٨، ٤٩، ٥٠، ٧٦، ٧٧، ٧٨، ٧٩، ٨٠، ١٠٣، ١٠٤، ١٠٥، ١٠٦، ١٠٧، ١٢٥، ١٢٦.

البعد الخامس (تماسك الفريق)

كانت أرقام العبارات هي ٢١، ٢٢، ٢٣، ٢٤، ٢٥، ٥١، ٥٢، ٥٣، ٥٤، ٥٥، ٨١، ٨٢، ٨٣، ٨٤، ٨٥، ١٠٨، ١٠٩، ١١٠

البعد السادس (سمة الاجتماعية):

كانت أرقام العبارات هي ٢٦، ٢٧، ٢٨، ٢٩، ٣٠، ٥٦، ٥٧، ٥٨، ٥٩، ٦٠، ٨٦، ٨٧، ٨٨ وبلغ عدد العبارات غير الدالة إحصائيا عند مستوى ٠,٠٥ أربعة عبارات كما يلي:

- البعد الثاني: عبارات أرقام ٩، ٩٣، ١١٧.
- البعد الثالث: عبارة رقم ٧١.

وقد تم حذف جميع هذه العبارات من المقياس، وذلك لعدم تحقيقها شرط الاتساق الداخلي للمقياس.

٢- إيجاد العلاقة بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمقياس :

جدول رقم (١٣)

قيم معاملات الارتباط بين عبارات المقياس والدرجة الكلية للمقياس

تقدير الذات		مستوى الطموح		كفاءة المدرب التدريبية		علاقة المدرب باللاعب الناشئ		تماسك الفريق		سمة الاجتماعية	
رقم العبارة	الدرجة الكلية للمقياس	رقم العبارة	الدرجة الكلية للمقياس	رقم العبارة	الدرجة الكلية للمقياس	رقم العبارة	الدرجة الكلية للمقياس	رقم العبارة	الدرجة الكلية للمقياس	رقم العبارة	الدرجة الكلية للمقياس
١	٠,٥٨٠	٦	٠,٥٣٥	١١	٠,٢٩٥	١٦	٠,٥٧٣	٢١	٠,٥٥٤	٢٦	٠,٤٤١
٢	٠,٦٨٩	٧	٠,٦٧٧	١٢	٠,٤٧٨	١٧	٠,٤٤٨	٢٢	٠,٥١٢	٢٧	٠,٥٣٩

تقدير الذات		مستوى الطموح		كفاءة المدرب التدريبية		علاقة المدرب باللاعب الناشئ		تماسك الفريق		سمة الاجتماعية	
رقم العبارة	الدرجة الكلية للمقياس	رقم العبارة	الدرجة الكلية للمقياس	رقم العبارة	الدرجة الكلية للمقياس	رقم العبارة	الدرجة الكلية للمقياس	رقم العبارة	الدرجة الكلية للمقياس	رقم العبارة	الدرجة الكلية للمقياس
٣	٠,٦٩٦	٨	٠,٤٣٢	١٣	٠,٣٩٧	١٨	٠,٥٣٩	٢٣	٠,٤٤٢	٢٨	٠,٣٥٢
٤	٠,٦٧٢	٩	●٠,٥٤٢	١٤	٠,٥٥٧	١٩	٠,٣١٧	٢٤	٠,٤٤٣	٢٩	٠,٤٢٦
٥	٠,٦٠٣	١٠	٠٣٨٢	١٥	٠,٥٤٧	٢٠	٠,٥٤٧	٢٥	٠,٥٣٤	٣٠	٠,٤٨٢
٣١	٠,٥٦١	٣٦	٠,٣٤٤	٤١	٠,٥٠٢	٤٦	٠,٥٦١	٥١	٠,٧٣٠	٥٦	٠,٧٢٣
٣٢	٠,٦٣٧	٣٧	٠,٦٥٥	٤٢	٠,٥١٢	٤٧	٠,٦٧٥	٥٢	٠,٧٠٨	٥٧	٠,٧١٠
٣٣	٠,٥٧١	٣٨	٠,٥٠٥	٤٣	٠,٤٤٣	٤٨	٠,٧٠٨	٥٣	٠,٥٨٥	٥٨	٠,٧٢٣
٣٤	٠,٦٥٣	٣٩	٠,٣٩٩	٤٤	٠,٦٥٧	٤٩	٠,٧٣٠	٥٤	٠,٧٠٨	٥٩	٠,٧١٠
٣٥	٠,٤٠٢	٤٠	٠,٥٥٩	٤٥	٠,٥١٨	٥٠	٠,٧٠٨	٥٥	٠,٥٨٥	٦٠	●٠,٦٣٩
٦١	٠,٦٧٢	٦٦	٠,٦١٤	٧١	●٠,٦٣٩	٧٦	٠,٧٣٠	٨١	٠,٦٧٣	٨٦	٠,٥٨٨
٦٢	٠,٤٨٤	٧٦	٠,٦١٤	٧٢	٠,٥٦٥	٧٧	٠,٧١٩	٨٢	٠,٦٦٦	٨٧	٠,٥٦٢
٦٣	٠,٣٦٦	٦٨	٠,٦٣٤	٧٣	٠,٣٢٢	٧٨	●٠,١٣٠	٨٣	٠,٦١٧		
٦٤	٠,٥٤١	٦٩	٠,٥١٨	٧٤	٠,٥٩٣	٧٩	٠,٧١٩	٨٤	٠,٦٣٨		
٦٥	٠,٦١١	٧٠	٠,٦٣٩	٧٥	٠,٥٤٧	٨٠	٠,٧٢٠	٨٥	٠,٣١٣		
٨٨	٠,٥٤٢	٩٣	●٠,٥٦٥	٩٨	٠,٥٠٢	١٠٣	●٠,٤٦٣	١٠٨	٠,٥٤٦		
٨٩	٠,٥٠٨	٩٤	٠,٣٢٢	٩٩	٠,٣٩٩	١٠٤	٠,٥٧٤	١٠٩	٠,٨٥٦		
٩٠	٠,٦٠١	٩٥	٠,٥٩٣	١٠٠	٠,٥٥٩	١٠٥	٠,٤٨٣	١١٠	٠,٨٩٧		
٩١	٠,٤٦٧	٩٦	٠,٦٦٦	١٠١	٠,٦١٤	١٠٦	٠,٥٢٤				
٩٢	٠,٦٢٦	٩٧	٠,٤٧٧	١٠٢	٠,٥٥٦	١٠٧	٠,٥٦٠				
١١١	٠,٤٥١	١١٦	٠,٤٠٥	١٢١	٠,٥٠٣	١٢٥	٠,٥٢٩				
١١٢	٠,٤٨٦	١١٧	●٠,٤٧٣	١٢٢	٠,٤٧٦	١٢٦	٠,٦٤١				
١١٣	٠,٤٢٠	١١٨	٠,٣١١	١٢٣	٠,٤٧٨						
١١٤	٠,٥٥٧	١١٩	٠,٣٣٧	١٢٤	٠,٤٥٦						
١١٥	٠,٤١١	١٢٠	٠,٥٨٩								
١٢٧	٠,٦٢٦	١٣٢	٠,٤٤٤								
١٢٨	٠,٤٢٣	١٣٣	٠,٥٠٦								

تقدير الذات		مستوى الطموح		كفاءة المدرب التدريبية		علاقة المدرب باللاعب الناشئ		تماسك الفريق		سمة الاجتماعية	
رقم العبارة	الدرجة الكلية للمقياس	رقم العبارة	الدرجة الكلية للمقياس	رقم العبارة	الدرجة الكلية للمقياس	رقم العبارة	الدرجة الكلية للمقياس	رقم العبارة	الدرجة الكلية للمقياس	رقم العبارة	الدرجة الكلية للمقياس
١٢٩	٠,٦٣٨	١٣٤	٠,٦١١								
١٣٠	٠,٦١٣	١٣٥	٠,٥٠٣								
١٣١	٠,٦٥١	١٣٦	٠,٦٠٧								
١٣٧	٠,٤٥٥										
١٣٨	٠,٤٧٦										
١٣٩	٠,٦٢١										
١٤٠	٠,٦٤٦										

- توضح أرقام العبارات المستبعدة الغير دالة إحصائيا

يتضح من جدول رقم (١٣) أن العبارات التي لها معاملات ارتباط دالة إحصائيا عند مستوى ٠,٠٥ مع الدرجة الكلية للمقياس بلغ عددها ١٣٣ عبارة وأرقامها هي:

البعد الأول (تقدير الذات) :

كانت أرقام العبارات هي١، ٢، ٣، ٤، ٥، ٣١، ٣٢، ٣٣، ٣٤، ٣٥، ٦١، ٦٢، ٦٣، ٦٤، ٦٥، ٨٨، ٨٩، ٩٠، ٩١، ٩٢، ١١١، ١١٢، ١١٣، ١١٤، ١١٥، ١٢٧، ١٢٨، ١٢٩، ١٣٠، ١٣١، ١٣٧، ١٣٨، ١٣٩، ١٤٠.

البعد الثاني (مستوى الطموح):

كانت أرقام العبارات هي ٦، ٧، ٨،١٠، ٣٦، ٣٧، ٣٨، ٣٩، ٤٠، ٦٦، ٦٧، ٦٨، ٦٩، ٧٠، ٩٤، ٩٥، ٩٦، ٩٧، ١١٦، ١١٨، ١١٩، ١٢٠، ١٣٢، ١٣٣، ١٣٤، ١٣٥، ١٣٦

البعد الثالث (كفاءة المدرب التدريبية):

كانت أرقام العبارات هي ١١، ١٢، ١٣، ١٤، ١٥، ٤١، ٤٢، ٤٣، ٤٤، ٤٥، ٧٢، ٧٣، ٧٤، ٧٥، ٩٨، ٩٩، ١٠٠، ١٠١، ١٠٢، ١٢١، ١٢٢، ١٢٣، ١٢٤.

البعد الرابع (علاقة المدرب باللاعب):

كانت أرقام العبارات هي ١٦، ١٧، ١٨، ١٩، ٢٠، ٤٦، ٤٧، ٤٨، ٤٩، ٥٠، ٧٦، ٧٧، ٧٩، ٨٠، ١٠٤، ١٠٥، ١٠٦، ١٠٧، ١٢٥، ١٢٦.

البعد الخامس (تماسك الفريق)
كانت أرقام العبارات هي ٢١، ٢٢، ٢٣، ٢٤، ٢٥، ٥١، ٥٢، ٥٣، ٥٤، ٥٥، ٨١، ٨٢، ٨٣، ٨٤، ٨٥، ١٠٨، ١٠٩، ١١٠
البعد السادس (سمة الاجتماعية):
كانت أرقام العبارات هي ٢٦، ٢٧، ٢٨، ٢٩، ٣٠، ٥٦، ٥٧، ٥٨، ٥٩، ٨٦، ٨٧، ٨٨ إن العبارات التي لها معامل ارتباط غير دالة إحصائي مع الدرجة الكلية للمقياس عند مستوى ٠,٠٥ بلغ عددها ثلاث عبارات وأرقامها هي:
البعد الرابع: عبارات أرقام ٧٨، ١٠٣.
البعد السادس: عبارة رقم ٦٠.
وبناء عليه تم حذف جميع هذه العبارات من المقياس وذلك لعدم تحقيقها شرط الاتساق الداخلي للمقياس.
٣- إيجاد الارتباط بين درجة كل محور والدرجة الكلية للمقياس:
تضمنت هذه الخطوة حساب معاملات الارتباط بين درجة كل محور من المحاور الستة للمقياس كل على حدة والدرجة الكلية للمقياس:
والجدول رقم (١٤) يبين درجة قيم معاملات الارتباط بين درجة كل محور من المحاور الستة للمقياس والدرجة الكلية للمقياس.
جدول رقم (١٤)

معاملات الارتباط بين درجات المحاور والدرجة الكلية للمقياس

م	المحاور	عدد العبارات	معاملات الارتباط
١	تقدير الذات	٣٤	**٠,٩٥٤
٢	مستوى الطموح	٣٠	**٠,٩٤٥
٣	كفاءة المدرب التدريبية	٢٤	**٠,٩٢٢
٤	علاقة المدرب باللاعب	٢٢	**٠,٩٧٢
٥	تماسك الفريق	١٨	**٠,٨٨٧
٦	سمة الاجتماعية	١٢	**٠,٩٥٠

يتضح من جدول رقم (١٤) قيم معاملات الارتباط بين درجة كل محور من المحاور الستة والدرجة الكلية للمقياس والتي تتراوح من ٠,٨٨٧ إلى ٠,٩٧٢ وجميعها دالة إحصائيا عند مستوى٠,٠٥

وبانتهاء هذه الخطوة تكون نتائج المعالجات الإحصائية قد أسفرت عن تحقق صدق البناء الداخلي للمقياس متمثلا في ١٣٣عبارة مندرجة تحت ستة محاور رئيسية هي:

البعد الأول (تقدير الذات) :

كانت أرقام العبارات هي١، ٢، ٣، ٤، ٥، ٣١، ٣٢، ٣٣، ٣٤، ٣٥، ٦١، ٦٢، ٦٣، ٦٤، ٦٥، ٨٨، ٨٩، ٩٠، ٩١، ٩٢، ١١١، ١١٢، ١١٣، ١١٤، ١١٥، ١٢٧، ١٢٨، ١٢٩، ١٣٠، ١٣١، ١٣٧، ١٣٨، ١٣٩، ١٤٠.

البعد الثاني (مستوى الطموح):

كانت أرقام العبارات هي ٦، ٧، ٨،١٠، ٣٦، ٣٧، ٣٨، ٣٩، ٤٠، ٦٦، ٦٧، ٦٨، ٦٩، ٧٠، ٩٤، ٩٥، ٩٦، ٩٧، ١١٦، ١١٨، ١١٩، ١٢٠، ١٣٢، ١٣٣، ١٣٤، ١٣٥، ١٣٦

البعد الثالث (كفاءة المدرب التدريبية):

كانت أرقام العبارات هي ١١، ١٢، ١٣، ١٤، ١٥، ٤١، ٤٢، ٤٣، ٤٤، ٤٥، ٧٢، ٧٣، ٧٤، ٧٥، ٩٨، ٩٩، ١٠٠، ١٠١، ١٠٢، ١٢١، ١٢٢، ١٢٣، ١٢٤.

البعد الرابع (علاقة المدرب باللاعب):

كانت أرقام العبارات هي ١٦، ١٧، ١٨، ١٩، ٢٠، ٤٦، ٤٧، ٤٨، ٤٩، ٥٠، ٧٦، ٧٧، ٧٩، ٨٠، ١٠٤، ١٠٥، ١٠٦، ١٠٧، ١٢٥، ١٢٦.

البعد الخامس (تماسك الفريق)

كانت أرقام العبارات هي ٢١، ٢٢، ٢٣، ٢٤، ٢٥، ٥١، ٥٢، ٥٣، ٥٤، ٥٥، ٨١، ٨٢، ٨٣، ٨٤، ٨٥، ١٠٨، ١٠٩، ١١٠

البعد السادس (سمة الاجتماعية):

كانت أرقام العبارات هي ٢٦، ٢٧، ٢٨، ٢٩، ٣٠، ٥٦، ٥٧، ٥٨، ٥٩، ٨٦، ٨٧، ٨٨ حيث تأكدت الدلالة الإحصائية لعلاقات الارتباط بين درجة كل عبارة من العبارات والدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه كما تأكدت العلاقة بين كل عبارة والدرجة الكلية للمقياس وكذا درجة كل محور والدرجة الكلية للمقياس.

د- حساب صدق المقياس باستخدام أسلوب التحليل العملي:

استخدم دارس التحليل العملي ببرنامج *SPSS* للتحليل العملي بطريقة المكونات الأساسية *Principle Components* واستخدم دارس التدوير المتعامد بطريقة الفاريمكس *Vairmex*. كما هو موضح في جدول رقم (١٥)

جدول رقم (١٥)

مصفوفة العوامل الأولية قبل التدوير بطريقة الفاريمكس

العبارة	قيم الشيوع	العبارة	قيم الشيوع	العبارة	قيم الشيوع	العبارة	قيم الشيوع	العبارة	قيم الشيوع	العبارة	قيم الشيوع
١	٠,٦٣٧	٢٤	٠,٤٩٢	٤٨	٠,٦٧٦	٧٣	٠,٢٣٩ ●	٩٨	٠,٤٨٦	١٢٣	٠,٤٧٢
٢	٠,٦٧٢	٢٥	٠,٥٨٩	٤٩	٠,٧٧٦	٧٤	٠,٤٤٤	٩٩	٠,٦١٩	١٢٤	٠,٣٣٥
٣	٠,٦٧٣	٢٦	٠,٤٧٤	٥٠	٠,٦٩٩	٧٥	٠,٧٨٧	١٠٠	٠,٤١٢	١٢٥	٠,٢٩٠ ●
٤	٠,٦٤١	٢٧	٠,٥٨٢	٥١	٠,٧٧٦	٧٦	٠,٧٨٧	١٠١	٠,٣١٥	١٢٦	٠,٥١٣
٥	٠,٦٦٧	٢٨	٠,٤٦٣	٥٢	٠,٦٦٩	٧٧	٠,٦٩٩	١٠٢	٠,٥٠١	١٢٧	٠,٦٦٥
٦	٠,٦٣١	٢٩	٠,٦٠٤	٥٣	٠,٧٧٦	٧٩	٠,٢٩٩ ●	١٠٤	٠,٥٠٥	١٢٨	٠,٢٩٦ ●
٧	٠,٧٤٣	٣٠	٠,٤٦٨	٥٤	٠,٥٥٦	٨٠	٠,٧٨٧	١٠٥	٠,٥٥٢	١٢٩	٠,٢٥٤ ●
٨	٠,٤٩١	٣١	٠,٧٠٤	٥٥	٠,٧٧٦	٨١	٠,٦٩٠	١٠٦	٠,٥٢٦	١٣٠	٠,٦٤٦
٩	٠,٥٥٦	٣٢	٠,٦٣٠	٥٦	٠,٢٥٦ ●	٨٢	٠,٧٤١	١٠٧	٠,٥٩٤	١٣١	٠,٦٤٤

١٠	٠,٢٠٤ ●	٣٤	٠,٦٨٩	٥٧	٠,٢٦٢ ●	٨٣	٠,٦٣٩	١٠٨	٠,٦٠٧	١٣٢	٠,٦٠٣
١١	٠,٥٣٧	٣٥	٠,٦٤٤	٥٨	٠,٧٠٩	٨٤	٠,٦٨٢	١٠٩	٠,٥٦٥	١٣٣	٠,٢٩٣ ●
١٢	٠,٢٤٨ ●	٣٦	٠,٥٣١	٥٩	٠,٧٦٢	٨٥	٠,٦١٥	١١٠	٠,٣٣١	١٣٤	٠,٤٩٥
١٣	٠,٢٦٣ ●	٣٧	٠,٤٥٣	٦١	٠,٦٧٧	٨٦	٠,٣٠٧	١١١	٠,٤٧٨	١٣٥	٠,٦٣٢
١٤	٠,٥٤٤	٣٨	٠,٦٧٩	٦٢	٠,٦٦٣	٨٧	٠,٦٢٤	١١٢	٠,٤٤٩	١٣٦	٠,٦١٨
١٥	٠,٥٥٨	٣٩	٠,٥٦٣	٦٣	٠,٦٣٩	٨٨	٠,٥٤٩	١١٣	٠,٤٣٢	١٣٧	٠,٦٣٧
١٦	٠,٥٦١	٤٠	٠,٥٧١	٦٤	٠,٣٤٩	٨٩	٠,٦١١	١١٤	٠,٤٦٨	١٣٨	٠,٤٣٩
١٧	٠,٤٧٨	٤١	٠,٦٠٦	٦٥	٠,٦٨٥	٩٠	٠,٥٦٠	١١٥	٠,٥٧٠	١٣٩	٠,٥٨٤
١٨	٠,٥١٢	٤٢	٠,٤٨٠	٦٦	٠,٦١٨	٩١	٠,٥٩٤	١١٦	٠,٥١٦	١٤٠	٠,٦٧٧
١٩	٠,٤٤٧	٤٣	٠,٥٥٨	٦٧	٠,٦٨٩	٩٢	٠,٤٨٩	١١٨	٠,٥٠٩		
٢٠	٠,٥٣٩	٤٤	٠,٤٢٥	٦٨	٠,٦٢٢	٩٤	٠,١٩١ ●	١١٩	٠,٣٥٠		
٢١	٠,٥٨٠	٤٥	٠,٦٩٨	٦٩	٠,٦٧٢	٩٥	٠,٢٣٢ ●	١٢٠	٠,٣٠٤		
٢٢	٠,٢٤١ ●	٤٦	٠,٤٣٣	٧٠	٠,٢٨٤ ●	٩٦	٠,٢٢٨ ●	١٢١	٠,٦٢٧		
٢٣	٠,٥٧٣	٤٧	٠,٧٠٦	٧٢	٠,٥٥٥	٩٧	٠,٦٣٥	١٢٢	٠,٥٠٢		

● توضح أرقام العبارات المستبعدة

جدول رقم (١٦)

نسبة الجذور الكامنة ونسبة التباين العاملية ونسبة الاشتراكيات

	نسبة الجذور الكامنة	نسبة التباين العاملية	نسبة الاشتراكيات
١	٣٥,٤٤٨	٢٥,٣٢٠	٢٥,٣٢٠
٢	٣٢,٠١١	٢٢,٨٦٥	٤٨,١٨٥
٣	١٣,٠٠٠	٩,٢٨٦	٥٧,٤٧١
٤	٩,٣٤٦	٦,٦٧٥	٦٤,١٤٦
٥	٥,٣٦٦	٣,٨٣٣	٦٧,٩٧٩
٦	٣,٧٠٩	٢,٦٤٩	٧٠,٦٢٨

يتضح من جدول رقم (١٦) تراوحت قيم الجذور الكامنة للعوامل ما بين ٣٥,٤٤٨ إلى ٣,٧٠٩ وتراوحت قيم نسبة التباين العاملية ما بين ٢٥,٣٢٠ إلى ٢,٦٤٩، وقيم شيوع عبارات المقياس على العوامل ما بين ٢٥,٣٢٠ إلى ٤٨,١٨٥، وقد اشترط دارس قبول العامل الذي يتشبع عليه ثلاث عبارات على الأقل بحيث لا تقل نسبة تشبعات هذه العبارات على العامل عن (٠,٣) وذلك يتضح المكونات الإخبارية لكل عامل.

جدول رقم (١٧)

مصفوفة العوامل بعد التدوير بطريقة الفاريمكس

بعد حذف التشبعات التي تقل عن (٠,٣)

م	العوامل رقم العبارة	١	٢	٣	٤	٥	٦
١	١	٠,٦٣٧					
٢	٢	٠,٦٧٢					
٣	٣	٠,٦٧٣					
٤	٤	٠,٦٤١					

م	العوامل رقم العبارة	١	٢	٣	٤	٥	٦
٥	٥	٠,٦٦٧					
٦	٣١	٠,٧٠٤					
٧	٣٢	٠,٦٣٠					
٨	٣٣	٠,٦٨٩					
٩	٣٤	٠,٦٨٩					
١٠	٣٥	٠,٦٤٤					
١١	٦١	٠,٦٧٧					
١٢	٦٢	٠,٦٦٣					
١٣	٦٣	٠,٦٣٩					
١٤	٦٤	٠,٣٤٩					
١٥	٦٥	٠,٦٨٥					
١٦	٨٨	٠,٥٤٩					
١٧	٨٩	٠,٦١١					
١٨	٩٠	٠,٥٦٠					
١٩	٩١	٠,٥٩٤					
٢٠	٩٢	٠,٤٨٩					
٢١	١١١	٠,٤٧٨					
٢٢	١١٢	٠,٤٤٩					
٢٣	١١٣	٠,٤٣٢					
٢٤	١١٤	٠,٤٦٨					
٢٥	١١٥	٠,٥٧٠					
٢٦	١٢٧	٠,٦٦٥					
٢٩	١٣٠	٠,٦٤٦					
٣٠	١٣١	٠,٦٤٤					
٣١	١٣٧	٠,٦٣٧					
٣٢	١٣٨	٠,٤٣٩					
٣٣	١٣٩	٠,٥٨٤					

م	العوامل رقم العبارة	١	٢	٣	٤	٥	٦
٣٤	١٤٠	٠,٦٧٧					
٣٥	٦		٠,٦٣١				
٣٦	٧		٠,٧٤٣				
٣٧	٨		٠,٤٩١				
٤٠	٣٦		٠,٥٣١				
٤١	٣٧		٠,٤٥٣				
٤٢	٣٨		٠,٦٧٩				
٤٣	٣٩		٠,٥٦٣				
٤٤	٤٠		٠,٥٧١				
٤٥	٦٦		٠,٦١٨				
٤٦	٦٧		٠,٦٨٩				
٤٧	٦٨		٠,٦٢٢				
٤٨	٦٩		٠,٦٧٢				
٥٤	٩٧		٠,٦٣٥				
٥٥	١١٦		٠,٥١٦				
٥٧	١١٨		٠,٥٠٩				
٥٨	١١٩		٠,٣٥٠				
٥٩	١٢٠		٠,٣٠٤				
٦٠	١٣٢		٠,٦٠٣				
٦٢	١٣٤		٠,٤٩٥				
٦٣	١٣٥		٠,٦٣٢				
٦٤	١٣٦		٠,٦١٨				
٦٥	١١			٠,٥٣٧			
٦٨	١٤			٠,٥٤٤			
٦٩	١٥			٠,٥٥٨			
٧٠	٤١			٠,٦٠٦			
٧١	٤٢			٠,٤٨٠			

م	العوامل رقم العبارة	١	٢	٣	٤	٥	٦
٧٢	٤٣			٠,٥٥٨			
٧٣	٤٤			٠,٤٢٥			
٧٤	٤٥			٠,٦٩٨			
٧٦	٧٢			٠,٥٥٥			
٧٨	٧٤			٠,٤٤٤			
٧٩	٧٥			٠,٧٨٧			
٨٠	٩٨			٠,٤٨٦			
٨١	٩٩			٠,٦١٩			
٨٢	١٠٠			٠,٤١٢			
٨٣	١٠١			٠,٣١٥			
٨٤	١٠٢			٠,٥٠١			
٨٥	١٢١			٠,٦٢٧			
٨٦	١٢٢			٠,٥٠٢			
٨٧	١٢٣			٠,٤٧٢			
٨٨	١٢٤			٠,٣٣٥			
٨٩	١٦				٠,٥٦١		
٩٠	١٧				٠,٤٧٨		
٩١	١٨				٠,٥١٢		
٩٢	١٩				٠,٤٤٧		
٩٣	٢٠				٠,٥٣٩		
٩٤	٤٦				٠,٤٣٣		
٩٥	٤٧				٠,٧٠٦		
٩٦	٤٨				٠,٦٧٦		
٩٧	٤٩				٠,٧٧٦		
٩٨	٥٠				٠,٦٩٩		
٩٩	٧٦				٠,٧٨٧		
١٠٠	٧٧				٠,٦٩٩		

م	العوامل رقم العبارة	١	٢	٣	٤	٥	٦
١٠٢	٧٩				٠,٦٩٩		
١٠٣	٨٠				٠,٧٨٧		
١٠٥	١٠٤				٠,٥٠٥		
١٠٦	١٠٥				٠,٥٥٢		
١٠٧	١٠٦				٠,٥٢٦		
١٠٨	١٠٧				٠,٥٩٤		
١٠٩	١٢٥				٠,٤٩٠		
١١٠	١٢٦				٠,٥١٣		
١١١	٢١					٠,٥٨٠	
١١٣	٢٣					٠,٥٧٣	
١١٤	٢٤					٠,٤٩٢	
١١٥	٢٥					٠,٥٨٩	
١١٦	٥١					٠,٧٧٦	
١١٧	٥٢					٠,٦٦٩	
١١٨	٥٣					٠,٧٧٦	
١١٩	٥٤					٠,٥٥٦	
١٢٠	٥٥					٠,٧٧٦	
١٢١	٨١					٠,٦٩٠	
١٢٢	٨٢					٠,٧٤١	
١٢٣	٨٣					٠,٦٣٩	
١٢٤	٨٤					٠,٦٨٢	
١٢٥	٨٥					٠,٦١٥	
١٢٦	١٠٨					٠,٦٠٧	
١٢٧	١٠٩					٠,٥٦٥	
١٢٨	١١٠					٠,٣٣١	
١٢٩	٢٦						٠,٤٧٤
١٣٠	٢٧						٠,٥٨٢

م	العوامل رقم العبارة	١	٢	٣	٤	٥	٦
١٣١	٢٨						٠,٤٦٣
١٣٢	٢٩						٠,٦٠٤
١٣٣	٣٠						٠,٤٦٨
١٣٦	٥٨						٠,٧٠٩
١٣٧	٥٩						٠,٧٦٢
١٣٩	٨٦						٠,٣٠٧
١٤٠	٨٧						٠,٦٢٤

يتضح من جدول (١٧):

- أن هناك ستة عوامل تنطبق عليهم شروط الاختيار لذلك تم قبول الستة عوامل وذلك في حدود ما وضعه دارس من شروط لقبول العامل الذي يتشبع عليه ثلاث عبارات على الأقل بحيث لا تقل تشبعات العبارات عن العامل عن (٠,٣).
- تشبعت على هذه العوامل الستة ١١٧عبارة وقد تراوحت التشبعات بين (٠,٣٠٤، ٧٨٧) وكانت العبارة رقم ١٢٠ أقلهم تشبعاً والعبارة رقم ٧٨أعلاها تشبعاً.

البعد الأول (تقدير الذات) :

تشبعت على هذا العامل ٣٢عبارة وقد تم قبول هذا العامل لأنه تنطبق عليه شروط الاختيار حيث تشبعت عليه أكثر من ثلاث عبارات وكانت أرقام العبارات هي كانت أرقام العبارات هي١، ٢، ٣، ٤، ٥، ٣١، ٣٢، ٣٣، ٣٤، ٣٥، ٦١، ٦٢، ٦٣، ٦٤، ٦٥، ٨٨، ٨٩، ٩٠، ٩١، ٩٢، ١١١، ١١٢، ١١٣، ١١٤، ١١٥، ١٢٧، ١٣٠، ١٣١، ١٣٧، ١٣٨، ١٣٩، ١٤٠.

البعد الثاني (مستوى الطموح):

تشبعت على هذا العامل ٢١عبارة وقد تم قبول هذا العامل لأنه تنطبق عليه شروط الاختيار حيث تشبعت عليه أكثر من ثلاث عبارات وكانت أرقام العبارات هي كانت أرقام العبارات هي ٦، ٧، ٨، ٣٦، ٣٧، ٣٨، ٣٩، ٤٠، ٦٦، ٦٧، ٦٨، ٦٩، ٩٧، ١١٦، ١١٨، ١١٩، ١٢٠، ١٣٢، ١٣٤، ١٣٥، ١٣٦

البعد الثالث كفاءة المدرب التدريبية):

تشبعت على هذا العامل ٢٠عبارة وقد تم قبول هذا العامل لأنه تنطبق عليه شروط الاختيار حيث تشبعت عليه أكثر من ثلاث عبارات وكانت أرقام العبارات هي كانت أرقام العبارات هي ١١، ١٤، ١٥، ٤١، ٤٢، ٤٣، ٤٤، ٤٥، ٧٢، ٧٤، ٧٥، ٩٨، ٩٩، ١٠٠، ١٠١، ١٠٢، ١٢١، ١٢٢، ١٢٣، ١٢٤.

البعد الرابع (علاقة المدرب باللاعب):

تشبعت على هذا العامل ١٨عبارة وقد تم قبول هذا العامل لأنه تنطبق عليه شروط الاختيار حيث تشبعت عليه أكثر من ثلاث عبارات وكانت أرقام العبارات هي كانت أرقام العبارات هي ١٦، ١٧، ١٨، ١٩، ٢٠، ٤٦، ٤٧، ٤٨، ٤٩، ٥٠، ٧٦، ٧٧، ٨٠، ١٠٤، ١٠٥، ١٠٦، ١٠٧، ١٢٦.

البعد الخامس (تماسك الفريق)

تشبعت على هذا العامل ١٧عبارة وقد تم قبول هذا العامل لأنه تنطبق عليه شروط الاختيار حيث تشبعت عليه أكثر من ثلاث عبارات وكانت أرقام العبارات هي كانت أرقام العبارات هي ٢١، ٢٣، ٢٤، ٢٥، ٥١، ٥٢، ٥٣، ٥٤، ٥٥، ٨١، ٨٢، ٨٣، ٨٤، ٨٥، ١٠٨، ١٠٩، ١١٠.

البعد السادس (سمة الاجتماعية):

تشبعت على هذا العامل ٩عبارات وقد تم قبول هذا العامل لأنه تنطبق عليه شروط الاختيار حيث تشبعت عليه أكثر من ثلاث عبارات وكانت أرقام العبارات هي كانت أرقام العبارات هي ٢٦، ٢٧، ٢٨، ٢٩، ٣٠، ٥٨، ٥٩، ٨٦، ٨٧، ٨٨

جدول (١٨)

أرقام العبارات المستخلصة بعد التحليل العاملي

لمقياس الروح المعنوية لدى ناشئ كرة القدم

م	المحاور	أرقام العبارات	المجموع
١	تقدير الذات	١، ٢، ٣، ٤، ٥، ٣١، ٣٢، ٣٣، ٣٤، ٣٥، ٦١، ٦٢، ٦٣، ٦٤، ٦٥، ٨٨، ٨٩، ٩٠، ٩١، ٩٢، ١١١، ١١٢، ١١٣، ١١٤، ١١٥، ١٢٧، ١٣٠، ١٣١، ١٣٧، ١٣٨، ١٣٩، ١٤٠,	٣٢
٢	مستوى الطموح	٦، ٧، ٨، ٣٦، ٣٧، ٣٨، ٣٩ة، ٤٠، ٦٦، ٦٧، ٦٨، ٦٩، ٩٧، ١١٦، ١١٨، ١١٩، ١٢٠، ١٣٢، ١٣٤، ١٣٥، ١٣٦	٢١
٣	كفاءة المدرب التدريبية	١١، ١٤، ١٥، ٤١، ٤٢، ٤٣، ٤٤، ٤٥، ٧٢،٧٤، ٧٥، ٩٨، ٩٩، ١٠٠، ١٠١، ١٠٢، ١٢١، ١٢٢، ١٢٣، ١٢٤,	٢٠
٤	علاقة اللاعب بالمدرب	١٦، ١٧، ١٨، ١٩، ٢٠، ٤٦، ٤٧، ٤٨، ٤٩، ٥٠، ٧٦، ٧٧، ٨٠، ١٠٤، ١٠٥، ١٠٦، ١٠٧، ١٢٦,	١٨
٥	تماسك الفريق	٢١، ٢٣، ٢٤، ٢٥، ٥١، ٥٢، ٥٣، ٥٤، ٥٥، ٨١، ٨٢، ٨٣، ٨٤، ٨٥، ١٠٨، ١٠٩، ١١٠	١٧
٦	سمة الاجتماعية	٢٦، ٢٧، ٢٨، ٢٩، ٣٠، ٥٨، ٥٩،	٩

	٨٦، ٨٧، ٨٨		
١١٧	المجموع		

يتضح من جدول (١٨) ما يلي:

يتضمن المقياس (٦) عوامل افتراضية هي (تقدير الذات- مستوى الطموح- كفاءة المدرب التدريبية- علاقة اللاعب بالمدرب- تماسك الفريق- سمة الاجتماعية) ولكل عامل من العوامل أرقام عباراته فأصبح المقياس في صورته النهائية يتكون من (١١٧) عبارة موزعة على ستة عوامل ذات معاملات علمية عالية.

ثانيا- ثبات المقياس:

اعتمد دارس في إيجاد ثبات المقياس على الآتي:

١- إعادة تطبيق الاختبار *Test Re Test*
٢- معامل ألفا كرونباك
٣- التجزئة النصفية.

١- إعادة تطبيق المقياس:

لاختبار ثبات المقياس المقترح قام دارس بتطبيقه على عينة قوامها (٢٤) لاعب ثم أعيد تطبيقه على نفس العينة وتحت نفس ظروف التطبيق الأول بفاصل زمني أسبوعين ثم تم حساب معامل الارتباط بين التطبيق الأول والثاني كما هو موضح في جدول رقم (١٩)

جدول رقم (١٩)
معامل الارتباط بين التطبيق الأول والثاني
لمقياس الروح المعنوية لدى ناشئ كرة القدم ن = (٢٤)

م	البعد	التطبيق الأول		التطبيق الثاني		معامل الارتباط
		م	ع	م	ع	
١	تقدير الذات	٣,٤٨١	٠,٥٣٥	٣,٤٦٢	٠,٥٨٦	٠,٩١٩
٢	مستوى الطموح	٣,٦٥٨	٠,٤٣٤	٣,٥٦٦	٠,٥٨٧	٠,٧٧١
٣	كفاءة المدرب التدريبية	٣,٧٣٦	٠,٥٧٢	٣,٦٤٩	٠,٦٨٩	٠,٧٨٨
٤	علاقة المدرب باللاعب الناشئ	٣,٦٥٩	٠,٦٨٧	٣,٦٢٥	٠,٧٨٤	٠,٩٥٠
٥	تماسك الفريق	٣,٦٥٧	٠,٦٢٠	٣,٥٦٤	٠,٦٢٨	٠,٨٥٦
٦	سمة الاجتماعية	٣,٦٨٧	٠,٥٧٦	٣,٧٥٠	٠,٥٦٥	٠,٩٢٨

قيمة (ر) الجدولية (٠,٤١) عند مستوى دلالة (٠,٠١)

يتضح من جدول رقم (١٩) ما يلي:

- وجود ارتباط دال إحصائيا بين التطبيقيين الأول والثاني للمقياس حيث أن قيمة (ر) الجدولية المحسوبة أكبر من قيمة (ر) الجدولية مما يشير إلى ثبات المقياس.
- كذلك يتضح من الجدول السابق أن دلالة معامل الارتباط لأبعاد المقياس مرتفعة حيث تراوحت ما بين (٠,٧٧١، ٠,٩٥٠) وكانت جميعها دالة عند مستوى (٠,٠١)

٢- معامل ألفا كرونباك :

قام دارس بالتأكد من ثبات المقياس عن طريق معامل ألفا كرونباك كما هو موضح بالجدول رقم (٢٠)

جدول رقم (٢٠)

حساب معامل ألفا كرونباك لأبعاد مقياس الروح المعنوية
لدى ناشئ كرة القدم ن= ٢٤

م	أبعاد المقياس	معامل ألفا كرونباك
١	تقدير الذات	٠,٩٥٦
٢	مستوى الطموح	٠,٨٤٩
٣	كفاءة المدرب التدريبية	٠,٨٧٣
٤	علاقة المدرب باللاعب الناشئ	٠,٩٧٤
٥	تماسك الفريق	٠,٩٢٢
٦	سمة الاجتماعية	٠,٩٦٣
الدرجة الكلية للمقياس		٠,٩٨٦

يتضح من جدول رقم (٢٠) أن المقياس يتمتع بمعامل ثبات عال حيث أن جميع قيم معاملات الثبات السابقة دالة إحصائيا عند مستوى (٠,٠١) وهي قيم تدل على معاملات عالية لثبات المقياس.

٣- حساب ثبات المقياس باستخدام التجزئة النصفية:

وشملت هذه الخطوة حساب الثبات بطريقة التجزئة النصفية وذلك بتطبيق المقياس على عينة التقنين من ناشئ كرة القدم المسجلين بالإتحاد المصري لكرة القدم منطقة أسيوط مواليد١٩٩١م وعددهم (١٢٠) لاعب.

ولحساب ثبات المقياس تم حساب الارتباط بين درجات العبارات الفردية والزوجية لكل محور على حدة كما تم حساب الارتباط بين درجات العبارات الفردية والزوجية لمجموع عبارات المقياس وهذا يعطي ثبات نصف المقياس ولإيجاد ثبات المقياس ككل تم استخدام معامل التصحيح ألفا كرونباك والجدول التالي رقم (٢١) يوضح ما سبق .

جدول رقم (٢١)

معاملات الثبات بالتجزئة النصفية لمحاور مقياس الروح المعنوية

م	الأبعاد	عدد العبارات	الأرقام الفردية		الأرقام الزوجية		ر
			م	ع	م	ع	
١	تقدير الذات	٣٤	٣٤,٩٧	٨,٥٩	٣٦,٥٦	٨,٧٦	٠,٦٧٢
٢	مستوى الطموح	٣٠	٢٠,١٤	٤,٤٦	٢١,٩٥	٦,٧٦	٠,٥٥٦

٣	كفاءة المدرب	٢٤	٢٠,٣١	٤,٧٦	١٩,١٧	٥,١٣	٠,٦١٦
٤	علاقة المدرب باللاعب	٢٢	٢٢,٢٤	٥,٦٤	٢٣,١١	٥،٧٦	٠,٨٠٦
٥	تماسك الفريق	١٨	١٨,٩٤	٤,٥٨	١٩,٣٥	٥,٣٠	٠,٦٠٤
٦	سمة الاجتماعية	١٢	١٢,٠٥	٢,٨٧	١٢,٣٥	٣,٢٨	٠,٧٤٥

يتضح من الجدول السابق رقم (٢١) أن معاملات الارتباط بطريقة التجزئة النصفية (بين درجات العبارات الفردية ودرجات العبارات الزوجية لمحاور المقياس قد تراوحت بين ٠,٥٥٦، ٠,٨٠٦ كما تراوحت معاملات الثبات للمحاور بعد التصحيح ما بين ٠,٧١، ٠,٩٢ وهذا يدل على أن المقياس بمحاوره يتمتع بمعاملات ثبات مرتفعة توضح استقرار عبارات المقياس.

تطبيق أداة الدراسة :

قام دارس بتطبيق أداة الدراسة وهي مقياس الروح المعنوية لدى ناشئ كرة القدم والذي يحتوى على (٦) أبعاد ويضم (١١٧) عبارة تحت أبعاد:

١- تقدير الذات (٣٢) عبارة، ٢- مستوى الطموح (٢١)، ٣- كفاءة المدرب التدريبية (٢٠) عبارة، ٤- علاقة المدرب باللاعب الناشئ (١٨) عبارة، ٥- تماسك الفريق (١٧) عبارة، ٦- سمة الاجتماعية (٩) عبارات.

وتم التطبيق في الفترة من ١٤ /١٢/ ٢٠٠٩ إلى ١٥/١/ ٢٠١٠ أثناء دوري الناشئين للموسم الرياضي ٢٠٠٩م/ ٢٠١٠م

وبلغت عينة الدراسة (١٢٠) ناشئ مسجلين بالإتحاد المصري لكرة القدم بأندية الناشئين تحت (١٩) سنة وذلك عن طريق المقابلة الشخصية لعينة الدراسة ، وقد عاون دارس في مرحلة التطبيق عدد من الزملاء الدارسين الذي تم تدريبهم على كيفية تطبيق المقاييس، وكذلك توضيح الهدف منها، والتأكيد عليهم في مراعاة التعليمات الموجودة في المقياس، وكان التطبيق في أندية (نادي ديروط الرياضي- نادي أسمنت أسيوط الرياضي- نادي بترول أسيوط الرياضي- نادي البداري الرياضي- نادي شبان أسيوط المسلمين الرياضي- مركز شباب ناصر بالوليدية).

المعالجات الإحصائية المستخدمة:

تحقيقا لأهداف الدراسة وتمشيا مع إجراءات الدراسة استعان دارس بالحاسب الآلي في المعالجات الإحصائية باستخدام برنامج *S.P.S.S* وقد استخدمت الأساليب الإحصائية التالية:

- المتوسط الحسابي.
- الانحراف المعياري.
- معامل الارتباط.
- معامل ألفا كرونباك.
- التحليل العاملي.
- الاتساق الداخلي.
- التجزئة النصفية.

الفصل الثالث

عرض النتائج ومناقشتها

يعرض دارس في هذا الفصل نتائج الدراسة، وذلك بعد التحقق من هدف الدراسة والإجابة عن تساؤل الدراسة باستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة كما سيقوم دارس بتفسير ومناقشة النتائج التي تم التوصل إليها في ضوء الإطار النظري والدراسات السابقة

أولا: عرض النتائج:

في ضوء هدف الدراسة وهو بناء مقياس الروح المعنوية لدى ناشئ كرة القدم، يجيب دارس على تساؤل الدراسة وهو ما هي أهم أبعاد مقياس الروح المعنوية لدى ناشئ كرة القدم؟

للإجابة على هذا التساؤل يوضح جدول رقم (٢٢) أبعاد مقياس الروح المعنوية لدى ناشئ كرة القدم وترتيبها حسب الأهمية النسبية.

جدول رقم (٢٢)

أبعاد مقياس الروح المعنوية لدى ناشئ كرة القدم مرتبة حسب الأهمية النسبية

م	الأبعاد	الترتيب	الأهمية النسبية
١	تقدير الذات	١	٢٤%
٢	مستوى الطموح	٢	٢٠,٧%
٣	كفاءة المدرب التدريبية	٣	١٩,٦%
٤	علاقة المدرب باللاعب الناشئ	٤	١٥%
٥	تماسك الفريق	٥	١٢,٣٥
٦	سمة الاجتماعية	٦	٨,٤%

يتضح من جدول رقم (٢٢) أن مقياس الروح المعنوية يتكون من (٦) أبعاد مجموعهم (١١٧) عبارة يمثلون أبعاد مقياس الروح المعنوية لناشئ كرة القدم، وكان بعد (تقدير الذات) في المركز الأول في الترتيب بالنسبة للأهمية النسبية لباقي أبعاد المقياس، وبعد (مستوى الطموح) في المركز الثاني من حيث الأهمية وبعد (كفاءة المدرب التدريبية)

في المركز الثالث من حيث الأهمية، وبعد (علاقة المدرب باللاعب الناشئ) في المركز الرابع من حيث الأهمية، وبعد (تماسك الفريق) في المركز الخامس في الترتيب من حيث الأهمية، بينما كان بعد (سمة الاجتماعية) هو الأخير في الترتيب من حيث الأهمية النسبية.

تصنيف عبارات المقياس:

قام دارس بتصنيف عبارات كل بعد إلى عبارات موجبة وعبارات سالبة حيث العبارات الموجبة تعبر عن الروح المعنوية العالية لدى ناشئ كرة القدم، بينما العبارات السالبة تعبر عن الروح المعنوية المنخفضة لدى ناشئ كرة القدم كما هو موضح في جدول رقم (٢٣)

جدول رقم (٢٣)

تصنيف عبارات المقياس (موجبة – سالبة) لكل بعد في الصورة النهائية للمقياس

المحاور	عدد العبارات	عبارات موجبة	عبارات سالبة
تقدير الذات	٣٢	١، ٢، ٤، ٣٣، ٣٤، ٦٤،٩١، ٩٢ ١١،١١٣،١١٢،١١١ ١٣١،١٣٠،١١٥،٤، ١٤٠	٣، ٥، ٣١، ٣٢، ٣٥، ٦١، ٦٢، ٦٣، ٦٥، ٨٨، ٨٩، ٩٠، ١٢٧، ١٣٧، ١٣٨، ١٣٩
مستوى الطموح	٢١	٦، ٧، ٨، ٣٧، ٦٧، ٦٨، ٦٩، ٩٧، ١١٦، ١١٨، ١١٩، ١٢٠، ١٣٢	٣٦، ٣٨، ٣٩، ٤٠، ٦٦، ١٣٤، ١٣٥، ١٣٦
كفاءة المدرب التدريبية	٢٠	١٥، ٤١، ٤٢، ٤٣، ٤٤، ٩٩، ١٠٠، ١٠٢، ١٢١، ١٢٢، ١٢٣، ١٢٤	١١، ١٤، ٤٥، ٧٢، ٧٤، ٧٥، ٩٨، ١٠١
علاقة المدرب باللاعب الناشئ	١٨	١٨،١٧، ٨٠، ١٠٤، ١٠٦، ١٠٧، ١٢٦	١٦، ١٩، ٢٠، ٤٦، ٤٧، ٤٨،

المحاور	عدد العبارات	عبارات موجبة	عبارات سالبة
			٤٩، ٥٠، ٧٦، ٧٧، ١٠٥
تماسك الفريق	١٧	٢١، ٢٥، ٥٢، ٥٣، ٥٤، ٨٣، ٨٤، ١٠٩، ١١٠	٢٣، ٢٤، ٥١، ٥٥، ٨١، ٨٢، ٨٥، ١٠٨
سمة الاجتماعية	٩	٢٧، ٢٩، ٣٠، ٥٨، ٥٩، ٨٧	٢٦، ٢٨، ٨٦
المجموع	١١٧	٦٤	٥٣

جدول رقم (٢٣) يوضح أرقام العبارات الموجبة التي تعبر عن الروح المعنوية العالية لدى ناشئ كرة القدم، وأرقام العبارات السالبة التي تعبر عن الروح المعنوية المنخفضة لدى ناشئ كرة القدم موزعة على كل بعد من أبعاد المقياس الستة حيث بلغ عدد العبارات الموجبة (١٦) عبارة في بعد (تقدير الذات) وبلغ عدد العبارات السالبة (١٦) عبارة بمجموع (٣٢) عبارة، وفي بعد (مستوى الطموح) بلغ عدد العبارات الموجبة (١٣) عبارة وعدد العبارات السالبة (٨) عبارات بمجموع (٢١) عبارة، وفي بعد (كفاءة المدرب التدريبية) بلغ عدد العبارات الموجبة (١٢) عبارة والعبارات السالبة (٨) عبارات بمجموع (٢٠) عبارة، وفي بعد (علاقة المدرب التدريبية باللاعب الناشئ) بلغ عدد العبارات الموجبة (٧) عبارات عدد العبارات السالبة (١١) عبارة بمجموع (١٨) عبارة، وفي بعد (تماسك الفريق) بلغ عدد العبارات الموجبة (٩) عبارات والعبارات السالبة (٨) عبارات بمجموع (١٧) عبارة، بينما في بعد (سمة الاجتماعية) بلغ عدد العبارات الموجبة (٦) عبارات والعبارات السالبة (٣) عبارات بمجموع (٩) عبارات ليبلغ عدد عبارات المقياس في صورته النهائية (١١٧) عبارة موزعة على ستة أبعاد.

ثانيا: مناقشة النتائج:

في ضوء ما تم عرضه من نتائج في الجداول والتعليق عليها يتناول دارس مناقشتها كما يلي:

التوصل إلى بناء مقياس للروح المعنوية التي يتسم بها ناشئ كرة القدم حيث استطاع دارس التوصل إلى بناء مقياس للروح المعنوية لناشئ كرة القدم وكانت الأبعاد التي بني عليها المقياس هي (تقدير الذات- مستوى الطموح- كفاءة المدرب التدريبية- علاقة اللاعب بالناشئ- تماسك الفريق- سمة الاجتماعية) وجاءت هذه الأبعاد معبرة عن الروح المعنوية لدى ناشئ كرة القدم، وبعد تقنين المقياس قام دارس بتطبيق المقياس على عينة ممثلة لمجتمع ناشئ كرة القدم تمثيلا إعتدالياً، وتم إجراء المعاملات العلمية للمقياس من صدق وثبات ومصفوفة الارتباط بطريقة المكونات الأساسية "الفاريمكس" لدى عينة ناشئ كرة القدم، وقد اختار دارس تشبع (+٠,٣) طبقا لمقياس جيلفورد وأصبح المقياس في صورته النهائية بعد حذف العبارات التي يقل تشبعها عن (+٠,٣) بطريقة المكونات الأساسية والتدوير المتعامد الفاريمكس (١١٧) عبارة تقيس الروح المعنوية لدى ناشئ كرة القدم والنتائج السابقة تجيب على التساؤل الأول والذي ينص على ما هي أبعاد مقياس الروح المعنوية لدى ناشئ كرة القدم

من خلال الاطلاع على الجدول رقم (٢٢) يتضح الآتي:

تم ترتيب أبعاد مقياس الروح المعنوية حسب الأهمية النسبية وكان بعد تقدير الذات من حيث الأهمية هو البعد الأول وكانت أهميته بالنسبة لباقي المحاور تصل إلى (٢٤%)، وكان عدد عبارات البعد (٣٢) وبلغ عدد العبارات الموجبة (١٦) عبارة، والعبارات السالبة (١٦) عبارة.

ويرى دارس أن بعد تقدير الذات قد أتى في المرتبة الأولى من حيث الأهمية لما له من دور في تصور اللاعب لذاته ومدى قدرته على تحقيق النجاح والتفوق في مجال رياضة كرة القدم، وأهمية هذا البعد في الروح المعنوية لناشئ كرة القدم، ويعد هذا البعد من الأبعاد الجديدة التي تقيس الروح المعنوية لدى الرياضيين، حيث من خلال الإطلاع على الدراسات السابقة الخاصة بالروح المعنوية لدى الرياضيين لم تتناوله أي من الدراسات السابقة (٢٢)، (٢٤)، (٦٨)، (٦٥)، (٢٨)، (٧٣).

حيث يشير أيمن غريب (١٩٩٤م) بأن مفهوم تقدير الذات نابع من الحاجات الأساسية للإنسان كما أنه يقع في أعلى سلم الاحتياجات الأساسية للفرد. (١٥: ٩٤)

ويرى دارس أن اللاعب الناشئ يهدف في سلوكه لأن يشعر بقيمته وأهمية الدور الذي يقوم به في رياضة كرة القدم التي يمارسها مع أقرانه من خلال المجتمع الذي يعيش فيه، فكل لاعب في الفريق له دور مختلف يقوم به مع فريقه يشعر بقيمته في حد ذاته كفرد قائم بالدور في المؤسسة الرياضية المنتمي إليها .

واللاعب الناشئ عندما يقوم بأي عمل، فإنه يود أن يشعر بالنجاح والتقبل فيما يقوم به من عمل، وأن هذا العمل له وزن وقيمة، وان انخفاض تقدير الذات ينتج عن الفجوة أو الثغرة بين الذات وطموحاتها.

حيث يشير أسامة محمد صالح (١٩٩٥م) أن حاجاتنا إلى إدراك ومعرفة أهمية تقدير الذات ترجع إلى أن فكرة الفرد عن ذاته منذ طفولته لا يقتصر تأثيرها على سلوكه الحالي، بل يمتد إلى سلوكه المستقبلي ويؤثر في تنميته الاجتماعية المقبلة حيث يميل ذوو تقدير الذات المرتفع إلى الحرية والاستقلال والابتكار والقدرة على التعبير عن آرائهم، مهما اختلفت مع آراء الآخرين، ويميلون للتوافق والخلو من الاضطراب الشخصي. (١٢: ٢١٨).

وهذا يتفق مع ما أشار إليه محمود فتحي عكاشة (١٩٨٦م) أن المؤسسة التربوية لها دور كبير في تقدير الفرد لذاته، حيث يكون تأثيرها في تكوين تصوره عن ذاته واتجاهاته نحو قبولها أو رفضها. (٦٤: ٣٩)

ومن خلال الاطلاع على نفس الجدول (٢٢) يتضح لنا:

أن بعد مستوى الطموح قد احتل المرتبة الثانية من حيث الأهمية بالنسبة لأبعاد مقياس الروح المعنوية لدى الناشئين حيث حصل على نسبة (٢٠,٧%) من تقدير الخبراء المحكمين، وبلغ عدد عبارات البعد (٢١) عبارة منها (١٣) عبارة موجبة، (٨) عبارات سالبة.

ويرى دارس أن مستوى الطموح له دور هام في قياس الروح المعنوية وعلاقة قوية بارتفاع الروح المعنوية أو انخفاضها لدى الرياضيين إلى جانب تشكيل شخصية الرياضي وارتفاع مستوى الروح المعنوية أو انخفاضها وهو من الأبعاد الجديدة أيضا التي لم تطبق في المقاييس السابقة.

حيث يعتبر مستوى الطموح سمة من سمات الشخصية الإنسانية بمعنى أنها صفة موجودة لدى الكافة تقريبا ولكن بدرجات متفاوتة في الشدة

والنوع وهي تعبر عن التطلع لتحقيق أهداف مستقبلية قريبة أو بعيدة ويتم التعبير عن هذه السمة تعبيراً عمليا استخدام مستوى الطموح وهو مصطلح سيكولوجي إجرائي يستخدم لقياس هذه السمة. (١٧: ٦)

ويرى دارس أن مستوى الطموح يعد من أهم السمات التي تؤدي إلى التطور السريع لناشئ كرة القدم لأنه يعد دافع الذي يقوم بشحذ الهمم وترتيب الأفكار للارتقاء بمستوى اللاعب الناشئ في الفريق من مرحلة إلى مرحلة أخرى متقدمة.

وهذا يتفق مع ما أشار إليه كلا من كمال دسوقي (١٩٩٠)، يوسف منصور (١٩٩٢) إلى أن مستوى الطموح هو المعيار الذي يحكم به الشخص على أدائه الخاص كنجاح أو فشل على بلوغ ما يتوقعه لنفسه في تمايز عن التحصيل كما أن مستوى الطموح هو درجة تحقيق الأهداف الممكن الذي يضعه الفرد لنفسه ويسعى لتحقيقه من خلال أدائه في المجال الشخصي والنفسي والأكاديمي والمهني فالتغلب على ما يصادفه من عراقيل ومشكلات بما يتفق وتكوين الفرد وإطاره المرجعي وحسب خبرات النجاح والفشل التي مر بها. (٤٨: ٣١) (٨١: ٣٤)

ويرى دارس أن النجاح والفوز في المباريات عند اللاعبين الناشئين في فرق كرة القدم لا يؤثر فقط في رفع مستوى الطموح بل يؤثر في رضا الفرد عن ذاته وثقته بنفسه ويعد دافعاً قوياً له في مسيرته الرياضية وبالتالي ارتفاع الروح المعنوية بينما وعلى العكس من ذلك فإن الهزيمة وتكرارها والإخفاق في أداء الواجبات من اللاعب الناشئ أثناء المباريات والتدريبات يؤدي إلى انخفاض مستوى الطموح وبالتالي انخفاض الروح المعنوية.

وهذا يتفق مع ما أشارت إليه دراسة شريف مهني محمود (٢٠٠١م) (٣٣) أن للنجاح والفشل أثراً قوياً جداً في طموح الفرد فإذا ما نجح الفرد وتفوق زاد طموحه ويظل الفرد مثابراً للمحافظة على ما حصل عليه من تفوق، أي أن النجاح يدفع بالطموح إلى التقدم والنمو أما الفشل فيؤدي إلى خفض مستوى الطموح ويصيب بالعجز والإحباط.

ويتضح لنا من خلال نفس الجدول (٢٢) أيضا:

أن بعد كفاءة المدرب التدريبية قد احتل المرتبة الثالثة بنسبة (١٩,٦%) من نسبة اتفاق الخبراء على أهميته النسبية، وكان عدد العبارات المندرجة تحت هذا البعد (٢٠) عبارة، وبلغ عدد العبارات الموجبة (١٢) عبارة والعبارات السالبة (٨)

عبارات وقد أشارت دراسة حسني عز الدين (١٩٨٠م) (٢٢) أن كفاءة المدرب تلعب دوراً هاماً وبارزاً في رفع أو خفض الروح المعنوية لدى الرياضيين وهذا يتفق مع ما أشارت إليه دراسة الباحث.

ويرى وليم تريسي (١٩٩١م) أن المدربين هم أهم عنصر من عناصر نظم التدريب بعد المتدربين فهم يقومون بوضع معدل سرعة العملية التدريبية ويقومون بالإرشاد والمساعدة للمتدربين ويوفرون الخبرة في مادة التدريب،كما أنهم يلعبون دوراً مهماً في تقييم نظم التدريب في أثناء مرحلة تحقيق صلاحية تصميم النظام ،وعلى ذلك فإن جودة نظام التدريب ككل تعتمد إلى حد كبير على كفاءة المدربين . (٨٠: ٤٤٥).

ويرى دارس أن اختيار المدربين ووضع معايير توظيفهم مهمة في تصميم نظم التدريب، في ظل الثورة التكنولوجية الحديثة التي نعيشها والتطور الرهيب في العالم في نظم التدريب، فالمدرب هو العنصر الأساسي في عملية التدريب لناشئ كرة القدم لإحداث التغييرات المطلوبة في الفريق، حيث يتوقف نجاح التدريب على المدرب الماهر الخبير القادر على تدريب الناشئ وتعليمه.

فالمدرب كما عرفه حبيب الصحاف (١٩٩٩م) هو الشخص الذي يملك معرفة أو مهارة أو خبرة ويعمل على نقلها إلى الآخرين من خلال برامج تدريبية منظمة أو أثناء تأدية العمل ولابد أن تتوافر لديه القدرة في توصيل المعلومات إلى الآخرين. (٢١: ٥٣)

وهذا يتفق مع ما أشار إليه عبد الرحمن توفيق (١٩٩٨م) أن المدرب هو في الواقع المحدد الرئيس لما يتم إنجازه في البرنامج التدريبي فالقرارات المتعلقة بأهداف البرنامج واستخدام المواد التدريبية والوسائل التدريبية المتعددة وتنظيم وإدارة قاعة التدريب وطرق التدريب.وقد اعتبر المدرب في وقت ما مركزاً للعملية التدريبية ومقدماً للمعلومات ولكن النظرة الحديثة للمدرب ترتكز على المتدرب باعتباره مركزاً للمتعلم مع النظر إلى المدرب باعتباره مرشداً وموجهاً وشخصاً ومديراً للعملية التدريبية . (٤٠: ١٢٨)

ومن خلال الاطلاع على الجدول (٢٢) يتضح لنا أيضا:

أن بعد علاقة المدرب باللاعب الناشئ قد احتل المرتبة الرابعة من حيث الأهمية النسبية في أبعاد مقياس الروح المعنوية لدى الناشئين وكانت نسبته من حيث الأهمية (١٥%)، وكان عدد العبارات المندرجة تحت هذا

البعد (١٨) عبارة وبلغ عدد العبارات الموجبة (٧) عبارات، والعبارات السالبة (١١) عبارة.

ويرى دارس أن هناك علاقة مهمة بين المدرب واللاعب حيث إذا كانت العلاقة إيجابية كانت الروح المعنوية عالية ومرتفعة لدى الناشئ أما إذا كانت العلاقة غير إيجابية كانت الروح المعنوية غير عالية، لذا كان من الضروري أن تكون إيجابية وذلك لأجل إنجاح العملية التدريبية.

فالمدرب الملم بحالة اللاعب الاجتماعية وحالته العائلية والاقتصادية والدراسية والصحية وبمشاركه اليومية يمكن أن يساعد هذا الرياضي ويمكن أن يتقرب إليه ويؤثر فيه، والتوجيه البناء اللاعب الذي يعاني من مشكلة معينة يجب أن يجري بصورة شخصية بعد التمرين ومن دون جلب انتباه بقية أعضاء الفريق حيث أن النصيحة قد يكون لها معنى يختلف كليا إذا أعطيت بصورة شخصية بين المدرب واللاعب بدل أن تعلن أمام أعضاء الفريق. (٩٣: ١-٣)

ومن خلال الاطلاع على الجدول (٢٢) يتضح لنا أيضا:

يتضح لنا أن بعد تماسك الفريق قد حصل على الترتيب الخامس من حيث الأهمية النسبية في أبعاد مقياس الروح المعنوية لدى ناشئ كرة القدم حيث كانت نسبته المئوية من حيث لأهمية هي (١٢,٣٥%)، وبلغ عدد العبارات المندرجة تحت هذا البعد (١٧) عبارة منها (٩) عبارات موجبة، (٨) عبارات سالبة.

ويرى الدارس أن تماسك الفريق له دور هام في رفع الروح المعنوية لدى ناشئ كرة القدم وتشير دراسة حسني عز الدين (١٩٨٠م) (٢٢) أن تماسك الفريق أحد العوامل الهامة في رفع الروح المعنوية لدى الرياضيين.

ويرى الدارس أن قوة تماسك الفريق تظهر من خلال مجموعة العلاقات المتبادلة بين أعضائه داخل الملعب وخارجه، حيث أن سلوك كل لاعب منهم يتوقف على سلوك اللاعبين الآخرين، فكلما كان التماسك بين اللاعبين قويا كان ذلك من أسباب ارتفاع الروح المعنوية لدى اللاعبين وأعضاء الفريق، والعكس إذا كان التماسك بين أعضاء الفريق مهمش وضعيف كان ذلك أدعى إلى انخفاض الروح المعنوية.

فتماسك الفريق الرياضي يمثل الظواهر الأساسية لاستمرار اللاعبين في عضوية الفريق الرياضي فهو بمثابة خيط يربط بين أفراد الفريق ويبقي علي العلاقات بين مختلف أفراده. (٩٢: ٢)

ويرى (أسامة كامل راتب) (١٩٩٥م) أنه يجب التركيز على المظاهر والجوانب الإيجابية التي يتميز بها الفريق فعندما يخسر الفريق إحدى المباريات يجب التحدث مع أفراد الفريق عن النقاط الإيجابية التي يتميز بها أداء الفريق قبل أن يتحدث عن نقاط الضعف والأخطاء التي حدثت الفريق وتماسكه. (٨: ٤٧)

ومن خلال الاطلاع على الجدول (٢٢) يتضح لنا أيضا:

أن بعد سمة الاجتماعية كان في الترتيب السادس من حيث الأهمية النسبية وكانت أهميته النسبية (٨,٤%) بالنسبة لباقي الأبعاد، وبلغ عدد العبارات المندرجة تحت هذا البعد (٩) عبارات، منها (٦) عبارات موجبة، (٣) عبارات سالبة.

ويرى دارس أن هناك علاقة بين سمة الاجتماعية والروح المعنوية لأن بعض اللاعبين لا يمتلكون سمة الاجتماعية ولا يستطيعون التعايش مع الآخرين بصورة سريعة مما يجعلهم في حالة معنوية ليست عالية لإنجاز أهدافهم.

ويعتبر دارس هذا البعد من الأبعاد الجديدة التي تستخدم في قياس الروح المعنوية حيث لم يتم استخدامه في الدراسات السابقة.

حيث يعرفها محمد حسن علاوي (١٩٩٨م) بأنها القدرة على التفاعل مع الآخرين ومحاولة التقرب للناس وسرعة عقد الصداقات. (٥٩: ٧٩)

ولا يقتصر التفاعل الاجتماعي على ما يدور بين شخص وآخر بل قد يكون بين جماعة وأخرى ففريق كرة القدم يمثل جماعة تتفاعل مع الفريق الآخر، وقد بينت الدراسات أنه إذا تولت أداء عمل واحد جماعتان كل على حدة ولكن إحداهما ترى الأخرى وتعلم بوجودها فإن ذلك يؤثر على الأداء والإنتاجية. (٧٤: ١٧)

من العرض السابق يتضح لنا الآتي:

أن أبعاد مقياس الروح المعنوية لدى ناشئ كرة القدم مرتبة حسب الأهمية النسبية هي كالتالي:

١- تقدير الذات
٢- مستوى الطموح
٣- كفاءة المدرب التدريبية
٤- علاقة المدرب باللاعب الناشئ.
٥- تماسك الفريق
٦- سمة الاجتماعية

وبلغ عدد العبارات للمقياس في صورته النهائية (١١٧) عبارة تقيس الروح المعنوية للاعبي كرة القدم الناشئين وبذلك يكون تحقق الإجابة على تساؤل الدراسة وهو ما هي أهم أبعاد مقياس الروح المعنوية لدى ناشئ كرة القدم.

الفصل الرابع

الإستخلاصات والتوصيات

أولا: الإستخلاصات:

في إطار ما أسفرت عنه نتائج الدراسة وتحقيقاً لأهداف الدراسة وتساؤلاته وفي حدود عينة الدراسة وإجراءاته يقدم دارس الإستخلاصات التالية:

- التوصل إلى بناء مقياس للروح المعنوية لدى ناشئ كرة القدم بلغ عدد عباراته (117) عبارة منها (٦٤) عبارة موجبة، (٥٣) عبارة سالبة، موزعة على (٦) أبعاد وكانت هذه الأبعاد هي (تقدير الذات- مستوى الطموح- كفاءة المدرب التدريبية- علاقة المدرب باللاعب الناشئ- تماسك الفريق- سمة الاجتماعية).

١- جاء ترتيب الأبعاد حسب الأهمية النسبية كما يلي:

- بعد تقدير الذات: احتوى على (٣٢) عبارة منها (١٦) عبارة موجبة، (١٦) عبارة سالبة.
- بعد مستوى الطموح: احتوى على (٢١) عبارة منها (١٣) عبارة موجبة، (٨) عبارات سالبة.
- بعد كفاءة المدرب التدريبية: احتوى على (٢٠) عبارة منها (١٢) عبارة موجبة، (٨) عبارات سالبة.
- بعد علاقة المدرب باللاعب الناشئ: احتوى على (١٨) عبارة منها (٧) عبارات موجبة، (١١) عبارة سالبة.
- بعد تماسك الفريق: احتوى على (١٧) عبارة منها (٩) عبارات موجبة، (٨) عبارات سالبة.
- بعد سمة الاجتماعية: احتوى على (٩) عبارات منها (٦) عبارات موجبة، (٣) عبارات سالبة.

يعتبر هذا المقياس إضافة علمية جديدة في مجال علم النفس الرياضي الذي يمكن أن يعتمد الأخصائيين النفسيين الرياضيين في مجال علم النفس الرياضي لوضع برامج الإعداد النفسي لناشئ كرة القدم.

٢- بناء مقياس يستخدم كوسيلة لقياس الروح المعنوية لدى الناشئين، تتوافر فيه الشروط العلمية للاختبار الجيد ويتميز بالصلاحية، و يمكن استخدامه في قياس مستوى الروح المعنوية لدى ناشئ كرة القدم.

٣- قام دارس باستخدام أبعاد جديدة لم يسبق لاستخدامها في الدراسات السابقة الرياضية الخاصة بقياس الروح المعنوية، ويعتبر ذلك إضافة جديدة للبحث.

٤- من الممكن لاستخدام نتائج هذه الدراسة في انتقاء الناشئين الأكثر فاعلية في مستوى الروح المعنوية والتخطيط.

٥- أسهم بناء المقياس في تحديد المتطلبات النفسية المرتبطة باللاعبين الناشئين في كرة القدم والواجب تحقيقها لرفع احتمالات نجاح خطط التطوير في التدريب الرياضي.

ثانيا: التوصيات:

في حدود مجتمع الدراسة والعينة المختارة وفي ضوء هدف الدراسة وتساؤل الدراسة ومن خلال النتائج التي تم التوصل إليها يوجه الدارس توصياته إلى كلا من:

١- توصيات خاصة بالاتحاد:

- استخدام مقياس الروح المعنوية لدى ناشئ كرة القدم كوسيلة لقياس الروح المعنوية لدى الناشئين، تتوافر فيه الشروط العلمية للاختبار الجيد ويتميز بالصلاحية.
- على المسئولين عن تدريب ناشئ كرة القدم في جمهورية مصر العربية استخدام المقياس للاسترشاد به في توجيه الناشئين لرفع الروح المعنوية لديهم وقياسها.

- استخدام المقياس في التخطيط النفسي لعملية التدريب الرياضي لناشئ كرة القدم والعمل على تطوير العمليات النفسية.
- ضرورة وجود أخصائي نفسي ضمن جهاز تدريب فريق كرة القدم.

٢- توصيات خاصة بالمدربين:

- على المدربين توظيف نتائج هذه الدراسة في وضع الخطط لتحسين الظروف التي يمارس فيها الناشئين لينعكس هذا إيجابياً على روحهم المعنوية.
- لاستخدام المقياس في انتقاء الناشئين الأكثر فاعلية في مستوى الروح المعنوية والتخطيط لهم بما يسهم في تحقيق أهدافهم للوصول إلى أعلى المستويات الرياضية.
- اهتمام المدربين بتوفير عدد من الساعات التدريبية للاهتمام بالجانب النفسي ضمن برامج إعداد وتدريب اللاعبين.

٣- توصيات خاصة بكليات التربية الرياضية:

- استخدام المقياس في بعض الدراسات والبحوث التي تعالج المشاكل الرياضية النفسية الخاصة بناشئ كرة القدم.
- الاهتمام بإجراء الدراسات والأبحاث الخاصة ببناء المقاييس النفسية في مجال كرة القدم والرياضيات الأخرى.
- إعادة تقنين المقياس المستخلص في هذه الدراسة كل خمس سنوات لتتناسب مع التطور المأمول في استجابات الناشئين فيما يتعلق بالروح المعنوية.

قائمة المراجع

أولا: المراجع العربية:

١. إبراهيم أحمد عطية: المعاملة الوالدية للأبناء وعلاقتها بمستوى الطموح، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة عين شمس، ١٩٩٥م.
٢. إبراهيم الفقي: أسرار قادة التميز دليل الانطلاق وتحرير الطاقات الكامنة، ترجمة أميرة نبيل عرفه، مركز الخبرات المهنية للإدارة (بميك) القاهرة، ١٩٩٦م.
٣. إبراهيم شعلان، محمد عفيفي: كرة القدم للناشئين، ط١، مركز الكتاب للنشر، القاهرة، ٢٠٠١م.
٤. أحمد العلي: كيف نطور أداء الآخرين، عرض وتحليل لكتاب مهارات المدرب، مجلة التربية، مركز البحوث التربوية والمناهج بدولة الكويت .العدد الثالث والعشرون السنة السابعة ، أكتوبر ١٩٩٧م.
٥. أحمد عاشور: السلوك الإنساني في المنظمات، دار الجامعات المصرية، الإسكندرية، ١٩٨٧م.
٦. أحمد عكاشة: الطب النفسي المعاصر، القاهرة : مكتبة الأنجلو المصرية، ١٩٩٨م.
٧. أحمد ماهر: إدارة الموارد البشرية، ط٥، مركز التنمية والإدارة ، الإسكندرية، ١٩٩٨م.
٨. أسامة كامل راتب: علم نفس الرياضة، ط١، دار الفكر العربي، القاهرة، ١٩٩٥م.
٩. قلق المنافسة (ضغوط التدريب- احتراق الرياضي)، دار الفكر العربي، القاهرة، ١٩٩٧م.
١٠. الإعداد النفسي لتدريب الناشئين، ط١، دار الفكر العربي، القاهرة، ١٩٩٧م.

١١. أسامة كامل راتب، إبراهيم عبد ربه خليفة: النمو والدافعية في توجيه النشاط الحركي للطفل والأنشطة الرياضية المدرسية، دار الفكر العربي، ط١، القاهرة، ١٩٩٩م.
١٢. أسامة محمد صالح: مقياس تقدير الذات لطلاب الجامعة، مجلة التقويم النفسي والتربوي ، تصدر عن جماعة القياس والتقويم التربوي الفلسطيني، السنة الثالثة، العدد السادس، ١٩٩٥م.
١٣. السيد علي شتا: التفاعل الاجتماعي والمنظور الظاهري، ط١، منشاة المعارف، الإسكندرية، ٢٠٠٠م.
١٤. أولغا قندلفت: التعليم المهني وعلاقته بمستوى الطموح وتنمية القدرات المهنية لدى الصف الأول والثاني ثانوي مهني بمدينة دمشق، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة دمشق، ٢٠٠٢م.
١٥. أيمن غريب: حالة تقدير الذات وعلاقتها بمركز الضبط المدرك ، مجلة علم النفس، السنة التاسعة ، العدد الحادي والثلاثون، ١٩٩٤م.
١٦. أمال عبد السميع أباظة: مقياس مستوى الطموح لدى المراهقين والشباب، مكتبة الأنجلو المصرية، القاهرة، ٢٠٠٤م.
١٧. أمال فهمي علي: الاتزان الانفعالي وعلاقته بمستوى الطموح، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة عين شمس، ٢٠٠٢م.
١٨. ج .كوك مارشال: التدريب الفعال ،ترجمة: فريق بيت الأفكار الدولية ،توزيع مؤسسة المؤتمن الرياض، ١٩٩٩م

١٩. جيلفورد، ج. ب: ميادين علم النفس النظرية والتطبيقية، ترجمة يوسف مراد، منشورات جماعة علم النفس التكاملي، المجلد الثاني، الميادين التطبيقية، ط٦، دار المعارف، القاهرة، ١٩٨٣م.
٢٠. حامد عبد السلام زهران: علم نفس النمو "الطفولة والمراهقة"، عالم الكتب، ط٥، القاهرة ١٩٩٥.
٢١. حبيب الصحاف: معجم إدارة الموارد البشرية وشؤون العاملين، ط١، مكتبة لبنان، ١٩٩٩م.
٢٢. حسني محمد عز الدين: قياس الروح المعنوية للرياضيين، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية التربية الرياضية للبنين بالهرم، جامعة حلوان، ١٩٨٠م.
٢٣. حسين أحمد حسان: الذكاء الوجداني وعلاقته بكل من مستوى الطموح ونوعية الطموح والرضا عن الحياة والإنجاز الأكاديمي لدى طلاب الجامعة، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة عين شمس، ٢٠٠٥م.
٢٤. حمدي عبد المنعم، نادية حسن هاشم: تأثير الفوز والهزيمة على مستوى الروح المعنوية لدى لاعبي الكرة الطائرة، المجلة العلمية للتربية البدنية والرياضة، جامعة حلوان كلية التربية الرياضية، يناير العدد التاسع، ١٩٩١م.
٢٥. حنان خليل الحلبي: مستوى الطموح ودوره في العلاقات الزوجية، دراسة ميدانية في مدينة دمشق، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة دمشق، ٢٠٠٠م.
٢٦. حنفي محمود مختار: كرة القدم للناشئين، دار الفكر العربي، القاهرة، (د.ت).

٢٧. خليل ميخائيل معوض: سيكولوجية النمو "الطفولة والمراهقة"، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، ط٣، ١٩٩٤م.
٢٨. رفاعي مصطفي حسين، إسماعيل خليل البيك: دراسة تحليلية لتأثير نتيجة المباراة على مستوى الورح المعنوية للاعبي كرة القدم، بحث منشور، المؤتمر الأول "الرياضة في مصر الواقع والمستقبل"، كلية التربية الرياضية جامعة أسيوط، ١٩٩٤م.
٢٩. سعد جلال، محمد حسن علاوي: علم النفس التربوي الرياضي، ط٦، دار المعارف، القاهرة، ١٩٧٨م.
٣٠. سهيلة حسن عباس: إدارة الموارد البشرية،ط١، الجبيهة، دار وائل، ١٩٩٧م.
٣١. سيد عبد العظيم عبد الوهاب: مستوى الطموح وعلاقته ببعض القدرات العقلية والسمات الانفعالية للشخصية، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة المنيا، ١٩٩٢م.
٣٢. سيد مرسي: العلوم السلوكية في مجال الإدارة والإنتاج القاهرة، المالية للنشر، ١٩٨٧م.
٣٣. شريف مهني محمود: دراسة الاغتراب وعلاقته بمستوى الطموح لدى طلاب الثانوية العام والفني والصناعي، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة عين شمس، القاهرة، ٢٠٠١م.
٣٤. شوقيه إبراهيم: الضغوط النفسية لدى معلمي ومعلمات التربية الخاصة وعلاقتها بتقدير الذات، رسالة ماجستير مودعة بكلية التربية، جامعة الزقازيق، ١٩٩٣م
٣٥. صالح الشبكشي: العلاقات الإنسانية في الإدارة، مكتبة القاهرة الحديثة، القاهرة، ١٩٦٩م.

٣٦. صباح كمال أبو شاهين: مستوى الطموح لدى تلاميذ الحلقة الثانية من التعليم الأساسي المصابين بشلل الأطفال، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة عين شمس، ١٩٩٥م.
٣٧. صلاح الشنواني: إدارة الأفراد والعلاقات الإنسانية، مدخل الأهداف، مؤسسة شباب الجامعة، الإسكندرية، ١٩٩٩م.
٣٨. عادل حسن: إدارة الأفراد والعلاقات الإنسانية، الإسكندرية، مؤسسة شباب الجامعة، ١٩٩٨م.
٣٩. عادل عبد الله محمد: اختبار تقدير الذات للمراهقين والراشدين، مكتبة الأنجلو المصرية، القاهرة، ١٩٩١م.
٤٠. عبد الرحمن توفيق: كيف تصبح مدرباً فعالاً، موسوعة التدريب لتنمية البشرية، ج٣، ١٩٩٩م.
٤١. عبد الرحمن العيسوي: سيكولوجية النمو "دراسة في نمو الطفل والمراهق" دار النهضة العربية، بيروت، د.ت
٤٢. عبد الرحيم بخيت: دور الجنس في علاقته بتقدير الذات في بحوث المؤتمر الأول لعلم النفس، الجمعية المصرية للدراسات النفسية،ابريل، القاهرة، ١٩٩٩م
٤٣. عزت محمود الكاشف: الإعداد النفسي للرياضيين، ط١، دار الفكر العربي، القاهرة، ١٩٩١م
٤٤. عصام عبد الخالق مصطفى: التدريب الرياضي "نظريات وتطبيقات"، دار المعارف، القاهرة، ١٩٩٤م.
٤٥. عصام نور سرية: علم نفس النمو، مؤسسة شباب الجامعة، الإسكندرية، ٢٠٠٦م.
٤٦. علي شراب: جوهر العملية التدريب ،مجلة التدريب والتنمية ،العدد (٤٣) رجب ،١٤٢٣هـ، ١٩٩٧م.

٤٧. عماد سمير محمود: بناء مقياس للروح المعنوية للاعبي كرة القدم، المؤتمر العلمي الدولي الرابع، الاتجاهات الحديثة لعلوم الرياضة في ضوء سوق العمل، كلية التربية الرياضية، جامعة أسيوط، ٢٠٠٩م.
٤٨. كمال دسوقي: ذخيرة علم النفس، جامعة القاهرة، الدار الدولية للنشر والتوزيع، ١٩٩٠
٤٩. كامل برير: إدارة الموارد البشرية وكفاءة الأداة التنظيمي، ط١، ١٩٩٧م.
٥٠. كاميليا إبراهيم عبد الفتاح: استبيان مستوى الطموح للراشدين كراسة التعليمات، مكتبة النهضة المصرية القاهرة، ١٩٧٥م
٥١. كاميليا عبد الفتاح: دراسات سيكولوجية في مستوى الطموح والشخصية، القاهرة، دار النهضة العربية، ١٩٩٠م.
٥٢. محجوب الصدق المصطفى: تقدير الذات لدى الشيوخ والمسنين وعلاقته بالاكتئاب " دراسة ميدانية بالولاية الشمالية " رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة الخرطوم، ١٩٩٨م.
٥٣. محمد العربي شمعون: التدريب العقلي في المجال الرياضي، دار الفكر العربي، القاهرة، ١٩٩٦م
٥٤. محمد الصائم عثمان : تدريب المعلمين أثناء الخدمة بعض التجارب المعاصرة ،ط١مكتبة الخبتي، بيشة، ٢٠٠١م.
٥٥. محمد المرشدى موسى:دراسة معملية لمستوى الطموح وتقدير الذات لدى طلبة الجامعة ، مجلة كلية التربية ، العدد٩ ، جامعة المنصورة، ١٩٨٧م.

٥٦. محمد بن عبد الله الحربي: الروح المعنوية وعلاقتها بالأداء الوظيفي لدى العاملين بإدارة الدفاع المدني بالرياض، رسالة ماجستير، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، ٢٠٠٥م.

٥٧. محمد عبد الفتاح ياغي: التدريب الإداري بين النظرية والتطبيق،ط١، دار الخريجي الرياض، ١٩٩٢م

٥٨. محمد حسن علاوي: سيكولوجية التدريب والمنافسات، ط٧، دار المعارف القاهرة، ١٩٩٢م.

٥٩. محمد حسن علاوي : موسوعة الاختبارات النفسية للرياضيين،ط١، مركز الكتاب للنشر، القاهرة، ١٩٩٨م

٦٠. مدخل في علم النفس الرياضي، ط١، دار الفكر العربي، القاهرة، ١٩٩٨م.

٦١. علم نفس التدريب والمنافسات الرياضية، دار الفكر العربي، القاهرة، ٢٠٠٢م.

٦٢. محمد ريب الله: علاقة المشاركة في صناعة القرار بالروح المعنوية لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعات الجزائرية، رسالة دكتوراه غير منشورة، قسم أصول التربية، معهد الدراسات التربوية، جامعة القاهرة، ٢٠٠٧م.

٦٣. محمد عبد التواب معوض، سيد عبد العظيم: مقياس مستوى الطموح، مكتبة الأنجلو المصرية، القاهرة، ٢٠٠٥م.

٦٤. محمود فتحي عكاشة: تقدير الذات و علاقته ببعض المتغيرات البيئية والشخصية لدى عينة من أطفال اليمن ، مجلة كلية التربية بالمنصورة ، العدد السابع ، الجزء الرابع، ١٩٨٦م.

٦٥. محمود يحيى سعد: العلاقة بين بعض المتغيرات البدنية والفنية والنفسية ونتائج المباريات في كرة السلة للناشئين تحت ١٥سنة بجمهورية مصر العربية، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية التربية الرياضية للبنين بالقاهرة، ١٩٩٤م.
٦٦. محيي الدين أحمد حسين : مشكلات التفاعل الاجتماعي بين التحديد والمعالجة. دار المعارف القاهرة، ١٩٨٢م
٦٧. مسعد علي محمود: المدخل إلى علم التدريب الرياضي، دار الطباعة والنشر بجامعة المنصورة، ٢٠٠٠م
٦٨. مفتي إبراهيم حماد: تأثير برنامج لرفع الروح المعنوية لدى لاعبي كرة القدم، مجلة علوم وفنون التربية الرياضية، كلية التربية الرياضية جامعة حلوان المجلد الثالث، العدد الأول، يناير، ١٩٩١م.
٦٩. ممدوح محمدي، محمد علي: الإعداد الذهني وتطوير التفكير الخططي للاعبي كرة القدم، دار الفكر العربي القاهرة، ١٩٩٨م.
٧٠. ممدوحة محمد سلامة:المعاناة الاقتصادية في تقدير الذات والشعور بالوحدة النفسية لدى طلبة الجامعة ، مجلة دراسات نفسية ، ك١،ج٣، تصدر عن رابطة الأخصائيين النفسيين المصرية ، القاهرة، ١٩٩١م
٧١. منصور فهمي: إدارة الأفراد والعلاقات الإنسانية، مكتبة الأنجلو المصرية، القاهرة، ١٩٧٨م.
٧٢. ــــــ: الإنسان والإدارة، ط١، دار النهضة العربية، القاهرة، ١٩٨٢م
٧٣. منى مختار المرسي: الروح المعنوية وعلاقتها بالتفاؤل والتشاؤم لدى الرياضيين المعاقين بدنيا، مجلة أسيوط لعلوم وفنون التربية الرياضية، ٢٠٠٢م

٧٤. منيرة أحمد حلمي: التفاعل الاجتماعي: مكتبة الأنجلو المصرية، القاهرة، ١٩٩٦م.
٧٥. موسوعة علم النفس الشاملة: ط٤، دار الكتب المصرية، ١٩٩٤.
٧٦. نبيل محمد الفحل: دراسة تقدير الذات ودافعية الإنجاز لدى طلاب المرحلة الثانوية في كل من مصر والسعودية – دراسة ثقافية، مجلة علم النفس، العدد الرابع والخمسين، القاهرة، ٢٠٠٠م.
٧٧. نظمي عودة موسى: قلق الامتحان وعلاقته بمستوى الطموح والمستوى الاقتصادي والاجتماعي، رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة أم درمان الإسلامية، السودان، ١٩٩٠م.
٧٨. هانم عبد المقصود: نمو القدرة الابتكارية وعلاقتها بنمو تقدير الذات ، رسالة ماجستير مودعة بكلية التربية- جامعة عين شمس، ١٩٨٣م.
٧٩. هول وليندزي :نظريات الشخصية ، ترجمة فرج أحمد وقدري حفني، الهيئة المصرية العامة للنشر والتوزيع، القاهرة، ١٩٧٨م.
٨٠. وليم تريسي: تصميم نظم التدريب والتطوير،ترجمة سعد أحمد الجبالي، الإدارة العامة للبحوث، معهد الإدارة العامة، ١٩٩١م .
٨١. يوسف عبد الفتاح منصور: القدرة على التفكير الابتكاري وعلاقتها بمستوى الطموح لدى طلاب الصف الثالث ثانوي بدولة الإمارات العربية المتحدة، رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة القاهرة، ١٩٩٢م.

ثانيا: المراجع الأجنبية:

82-Briggs, L. and Richardson, W1992 Causes and effects of low morale among secondary teachers. Instructional psychology, vol.19,no.1.pp87

83- Gordan Guin: Human nesource Management Paractial Approach, Boston, Allyn, Bacon,Inc

84- Kristen ،C.K,et.al,(1999): Gender Differences in Self- Esteem,Ameta Analysis ،Psychological Bulletin,125(4),p470-500.

85- Laurence , D (1981): The Development of self-esteem questionnaire. Journal of Education Psychology, vol، (٥) .No.(7), p 245-251.

86- Maria ،K &.Harnish, D.L,(2000): Self- Esteem in Children, British Journal of Education Psychology,(70),p229-242

87- Monk D:(1994) Subject area preparation of secondary mathematics teachers and science teachers and student achievement .Economics Education review,vol 13,no2,pp,125

88- Richard &Scott,R(1989): Self- Esteem, Houghton ،New York.

مراجع شبكة الانترنت:

89-Dick Devenizo "think like champion" http://books.google.com.eg/books

90- http://sirah.al-islam.com/display.asp?f=rwd3264.htm

91- abo fawzy http://www.iraqacad.org/vb/showthread.php

92-http://www.badnia.net/vb/showthread.php?t=4292

السيرة الذاتية

للدكتور / حسام محمد حكمت

- بكالوريوس التربية الرياضية تخصص تدريس كرة القدم والملاكمة جامعة أسيوط.
- الدبلوم المهنية في التربية تخصص التربية الخاصة جامعة أسيوط.
- ماجستير التربية الرياضية في العلوم التربوية والنفسية الرياضية تخصص علم النفس الرياضي جامعة أسيوط.
- دكتوراه التربية الرياضية في العلوم التربوية والنفسية الرياضية تخصص علم النفس الرياضي جامعة أسيوط.